

Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19

Pérez Cruz, Omar Alejandro

Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19
RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, vol. 12, núm. 33, pp. 20-35,
2023

Universidad Autónoma del Estado de México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637973863002>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19

Omar Alejandro Pérez Cruz
Universidad de Colima, México
omar_perez@uacol.mx

RECAI Revista de Estudios en
Contaduría, Administración e
Infomática, vol. 12, núm. 33, pp. 20-35,
2023

Universidad Autónoma del Estado de
México

Recepción: 10 Septiembre 2022
Aprobación: 09 Diciembre 2022

Resumen: El propósito de este artículo es analizar el efecto moderador que tienen los factores internos y externos sobre la rotación de personal en un hospital privado de la ciudad de Colima en tiempos de pandemia. Mediante un cuestionario que se aplicó al total de los colaboradores (50) del hospital, se analizó la información por una regresión logística tipo logit. Para corroborar las hipótesis planteadas, se validan con el Alpha de Cronbach (0.8) y el análisis de varianzas (ANOVA). Estos análisis se realizan para estimar las cargas factoriales de los tres constructos: factores extrínsecos (estructura, liderazgo y comunicación); factores intrínsecos (herramientas motivacionales, ambiente externo y brecha familia-trabajo); y rotación de personal (intención de salida). Los resultados establecen que la rotación de personal es mediada parcialmente por los factores extrínsecos; mientras que los factores intrínsecos moderan totalmente la rotación de personal. Estos resultados permiten evidenciar que la rotación de personal es el resultado indirecto y no directo de la satisfacción laboral. En otras palabras, aunque la gestión del liderazgo y la estructura del hospital influyen en la decisión de cambiar de trabajo, este efecto se encadena con factores intrínsecos, los cuales finalmente determinan la decisión de continuar con el actual trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, rotación de personal, Covid-19, regresión logit.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the moderating effect of internal and external factors on staff turnover in a private hospital in the city of Colima in times of pandemic. A questionnaire was administered to all the hospital's employees (50) and the information was analyzed by logistic regression of the logit type. To corroborate the hypotheses, they were validated with Cronbach's Alpha (0.8) and analysis of variance (ANOVA). These analyses are performed to estimate the factor loadings of the three constructs: extrinsic factors (structure, leadership and communication); intrinsic factors (motivational tools, external environment and family-work gap); and employee turnover (intention to leave). The results establish that turnover is partially mediated by extrinsic factors, while intrinsic factors totally moderate turnover. These results show that turnover is the indirect and not the direct result of job satisfaction. In other words, although leadership management and hospital structure influence the decision to change jobs, this effect is linked to intrinsic factors, which ultimately determine the decision to continue with the current job.

Keywords: job satisfaction, staff turnover, logit regression, Covid-19.

1. Introducción

La mayoría de las investigaciones que abordan el tema del mercado laboral del área de servicios, centran su objetivo en las condiciones laborales y la satisfacción del personal, y son pocas las que analizan la satisfacción laboral en las empresas de servicio de salud; a pesar de que la literatura existente sobre los estudios organizacionales enfatiza la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional (Pérez Cruz, 2014; Domínguez et al., 2010).

Las personas satisfechas suelen permanecer en sus lugares de trabajo y no buscan otras opciones de empleo ni aceptan otras opciones Domínguez et al. (2013) . El personal satisfecho y especializado en tareas estratégicas, requiere menos controles como la supervisión, incluso desempeñan actividades individuales que suelen asumirlas como retos personales (Michel y Cruz, 2018). Trabajadores satisfechos presentan menores niveles de estrés laboral y muestran una mayor disposición para incorporar los valores tradicionales y realizar un desempeño adicional por su organización (Pérez Cruz, 2013). En ese sentido, el personal que se encuentra alineado a los valores de la empresa es más propenso a tomar decisiones individuales conectadas con esos valores y metas organizacionales, sin el requerimiento de la supervisión directa, la consulta de la alta dirección o de los incentivos de productividad (Domínguez et al., 2020).

Para Chia et al. (2018) la satisfacción laboral está relacionada con altos niveles de socialización, lo que disminuye la intención de buscar otros trabajos y aumenta el nivel de esfuerzo y productividad. A pesar del elevado compromiso de los trabajadores, el contexto empresarial en que se desempeñan involucra ofertas de empleo y alternativas que pueden resultar atractivas para el personal. Esto indica que, si las opciones de alternativa de empleo aumentan, la intención de salida puede también aumentar y con ello disminuye la satisfacción laboral en el trabajo actual. Esto ha sido evidenciado en diversos trabajos sobre estudios organizacionales (Sánchez, Ruiz y Rodríguez, 2022; Cruz et al., 2018; Cruz O., 2014; Domínguez et al., 2013).

Es importante señalar que la investigación existente sobre el personal en entornos de servicios de salud se orienta en gran medida a mostrar empíricamente los factores que influyen en la satisfacción laboral, dejando de lado otros elementos que influyen en la satisfacción laboral de estas empresas de servicio, como son las alternativas de empleo y la intención de salida.

Es así, que en el presente artículo analiza un estudio de caso de la satisfacción laboral en un hospital privado del estado de Colima a partir de la aplicación de un cuestionario propuesto por Domínguez et al., (2010). Este tema en el contexto de servicios hospitalarios privados ha sido poco abordado y carece de evidencia estadística que dé cuenta de la satisfacción laboral en el sector y sobre todo en tiempos retadores como la pandemia del COVID-19.

El artículo se encuentra dividido en cuatro secciones. En la primera se expone la introducción del tema a abordar. En segundo lugar, se

realiza un recorrido por la literatura para definir y operar las variables de estudio, así como anunciar las hipótesis de trabajo. En un tercer momento se escribe la metodología de la investigación, el estudio de caso de las variables y el procedimiento estadístico realizado. En la cuarta parte se presentan los hallazgos encontrados mediante el análisis estadístico especificado. Finalmente se ofrecen las conclusiones y la discusión de los resultados en el marco de la literatura referida.

2. Revisión de literatura

2.1 Rotación de Personal

La rotación de personal es un concepto que suele confundirse con el término de alternativas de empleo. Esta utilización de manera indistinta para referirse al objeto de estudio resulta inapropiada para precisar la situación laboral del personal de una empresa, toda vez que se hace referencia a la percepción subjetiva que tiene un trabajador respecto a las opciones laborales que tiene su entorno económico para cambiar de trabajo y gestionar su trayectoria laboral (Pérez Cruz, 2018).

A nivel de la literatura existente, no hay un consenso respecto a las definiciones que involucran la rotación de personal. Diversas investigaciones la utilizan para referirse a las situaciones complementarias, como: alternativas de empleo, intención de salida, insatisfacción laboral, ausentismo, deserción, retiro y renunciadas voluntarias. Sin embargo, es importante precisar la operacionalidad de este constructo, así como el diseño metodológico utilizado para poder medir y encontrar relaciones y/o varianzas estadísticamente significativas entre los distintos sectores económicos, tamaños de empresas, niveles de responsabilidad, así como el género del personal (Martínez et al., 2020; Pérez Cruz, 2017). En la siguiente tabla se muestran algunas de las definiciones utilizadas por diversos investigadores para referirse a la rotación de personal y sus conceptos asociados.

Tabla 1: Porcentaje de población desocupada en México, 4to trimestre de 2018

Tabla 1

Porcentaje de población desocupada en México 4to trimestre de 2018

Autor	Definición	Variables de medición
Mayo et al. (1944)	Es la consecuencia natural de la administración plenamente consciente de la motivación humana.	Trabajo en equipo, culpa moral, ausencia y rotación,
Arbous y Sichel (1954)	Es un síntoma directo del estado general de salud de la organización interna y su condicionamiento de las respuestas de los trabajadores a estos factores externos.	Condiciones externas de vivienda, transporte y enfermedad. Ausentismo y rotación.
Porter y Steers (1973)	Es una consecuencia inversa de la satisfacción laboral	Satisfacción laboral, factores de toda la organización, factores del entorno laboral inmediato, factores relacionados con el trabajo, factores personales y ausentismo.
Buchanan II (1974)	La falta de apego partidista y afectivo a los objetivos y valores de una organización, al papel que uno desempeña en la organización, en relación con los objetivos y valores, y a la organización en sí misma, aparte de su valor puramente instrumental.	Compromiso organizacional, lealtad,
Spencer y Steers (1979)	Percepción personal que el trabajador experimenta en su trabajo y que lo llevan ausentarse o a cambiar de trabajo.	Características del personal, experiencias de trabajo rotación y ausentismo.
Kahan, W. (1990)	Comportamiento de desapego entre las personas y sus roles en el contexto laboral que conlleva ausencias durante la ejecución de sus tareas.	Condiciones psicológicas (significado, la seguridad y disponibilidad) fuentes individuales y contextuales.

Elaboración propia

En ese sentido, esta investigación constituye un esfuerzo por contribuir a la investigación sobre el fenómeno de la intención de salida desde dos vertientes: la conceptual y la metodológica.

Así pues, desde la vertiente conceptual que busca unificar los factores dispersos sobre el estudio de las personas y su comportamiento en los contextos organizacionales que conllevan a tomar la decisión de la salida del cambio de trabajo; y la vertiente metodológica que pretende generar información empírica que conlleve la medición de los elementos organizacionales que influyen en el personal para tomar la decisión de salir de sus trabajos. Desde ambas vertientes se reconoce que toda medición debe partir desde una perspectiva de la complejidad que involucre elementos tanto tangibles como intangibles inherentes al lugar de trabajo a la persona y al contexto laboral de la empresa donde se trabaja.

Se parte del supuesto que la rotación de personal es una variable dependiente de otros factores que implican una causa efecto. De este modo se resaltan la necesidad de contextualizar las investigaciones y los instrumentos metodológicos para relacionarlos, específicamente con las características de los sectores empresariales, los tamaños de las empresas, los niveles de responsabilidad, y el género del personal.

2.2 Satisfacción laboral y rotación de personal

Las investigaciones que prueban la relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral, suelen ser muy amplias, y en todas se ha encontrado que cuando la satisfacción aumenta la rotación disminuye. La mayoría de estas investigaciones se desarrollan en escenarios industriales, de comercio y de servicios, sin que se encuentre hasta el momento información en el ámbito de los servicios de salud.

Al respecto, Hernández et al. (2013) señalan que adicional a los elementos motivacionales tangibles, es necesario desarrollar estrategias intangibles para generar las condiciones emocionales ideales que permiten al trabajador desarrollarse de manera positiva y satisfactoria. En este sentido, Preciado y Cruz (2012) indican que estrategias como la capacitación, el desarrollo integral y los planes de carrera, así como la integración de grupos de trabajo de alto rendimiento, aumentan la satisfacción laboral de los trabajadores y su motivación, lo que garantiza mayor estabilidad laboral.

Para entender la satisfacción laboral se adaptó la propuesta de Domínguez et al. (2010), los cuales organizan este concepto en tres constructos: factores extrínsecos (estructura, liderazgo, comunicación); factores intrínsecos (herramientas motivacionales, ambiente externo y brecha familia-trabajo); y rotación de personal (intención de salida). Cada uno de estos constructos se relaciona con una serie de variables establecidas por los mismos autores citados. Las variables evaluadas se describen en la siguiente tabla.

Tabla 2: Definición de las variables

Tabla 2

Definición de las variables

Factor	Variable	Definición	Item	Escala
Externos	Estructura	Aborda la percepción sobre la infraestructura y los espacios adecuados de trabajo.	6	Likert de 5 puntos: 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).
	Liderazgo	Es la percepción del apoyo y la disposición de sus jefes para el desarrollo de sus funciones laborales.	6	
	Comunicación	Es la percepción que tiene el trabajador sobre las relaciones con su equipo de trabajo el respeto y la integración laboral.	6	
Internos	Herramientas Motivacionales	El trabajador percibe los beneficios de la empresa como inherentes al esfuerzo y tiempo dedicados a su trabajo.	6	
	Ambiente externo	La percepción laboral del trabajador sobre las oportunidades de crecimiento en otras empresas.	5	
	Brecha familia-trabajo	Es el grado de percepción de los conflictos familiares como consecuencia de sus responsabilidades laborales.	3	
Rotación de personal	Intención de salida	Es el grado de percepción que tiene el trabajador, sobre su necesidad para cambiar de trabajo, ausentarse o retrasarse en el mismo.	7	

Elaboración propia con base en Domínguez et al. (2010)

Para estimar el efecto de este modelo se plantearon estas relaciones mediante tres hipótesis de investigación:

H1: Existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y la rotación de personal.

H2: Existe una relación positiva entre los factores intrínsecos y la rotación de personal.

H3: Existe una relación positiva entre las variables de control (edad, sexo, antigüedad, escolaridad y área) y la rotación de personal.

Estas variables se combinan entre sí para validar las hipótesis planteadas, las cuales se muestran en el modelo siguiente.

Figura 1. Modelo de investigación

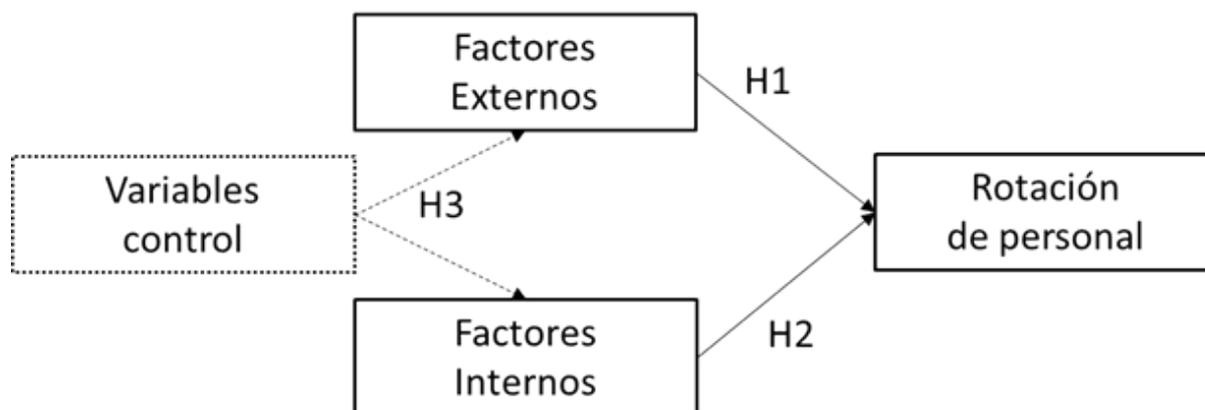


Figura 1

Modelo de investigación

Elaboración propia con base en Domínguez et al. (2010)

3. Metodología

La población estudiada fue el personal de un hospital privado que atiende personas enfermas de Covid-19 en el estado de Colima. La aplicación fue en el 100% del personal que labora en dicho hospital, la cual fue de 50 personas. Esta muestra se compuso por 57.14% de mujeres y 42.86% hombres. La edad promedio de los encuestados fue de 41.6 años. El 24.49 % de los encuestados tiene estudios de primaria, secundaria y bachillerato; 34.69% licenciatura y 40.82% especialidad en alguna disciplina de ciencias de la salud.

Instrumento

Se retomó la propuesta de instrumento de Domínguez et al. (2010). Dicha encuesta consta de 40 reactivos, los cuales miden características de satisfacción laboral internas y externas que son percibidas por el personal de las empresas y que influyen en la intención de salida. La escala utilizada fue ordinal del tipo Likert de 5 puntos que va de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Se aplicó un análisis de correlación de Pearson, por su recurrente implementación en diversas investigaciones, que buscan comparar de manera lineal los coeficientes dentro de un modelo de variables (Pérez Cruz, 2021; Pérez Cruz et al., 2021; Vázquez et al., 2019). Cada variable bajo el análisis del alfa de Cronbach resultó por encima de

0.70, lo que resulta aceptables para la consistencia interna del instrumento. La tabla 2 muestra estas correlaciones.

4. Resultados

Tabla 3

Correlación de las variables

	Amb.ext erno	Brecha.F- T	Común.	Estruct.	Inten.salid a	Lider	H. Motiv.
Amb. Externo	1.000	0.974**	0.957*	0.931°	0.971*	0.971*	0.978*
Brecha.F-T	0.974*	1.000	0.966*	0.925°	0.979*	0.975*	0.971*
Común	0.957*	0.966**	1.000	0.902”	0.973*	0.979*	0.965*
Estruct.	0.931*	0.921*	0.902”	1.000	0.922	0.905”	0.907”
Inten. Salida	0.971*	0.979*	0.973**	0.922°	1.000	0.979	0.967*
Lider	0.971*	0.975*	0.979*	0.905”	0.979*	1.000	0.975*
H. Motiv.	0.978*	0.971*	0.965*	0.907”	0.967*	0.975*	1.000

Elaboración propia con base en STATA 14
 Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Las correlaciones bivariadas de las variables de estudio se presentan a continuación en factores externos, internos y variable de control.

Factores extrínsecos

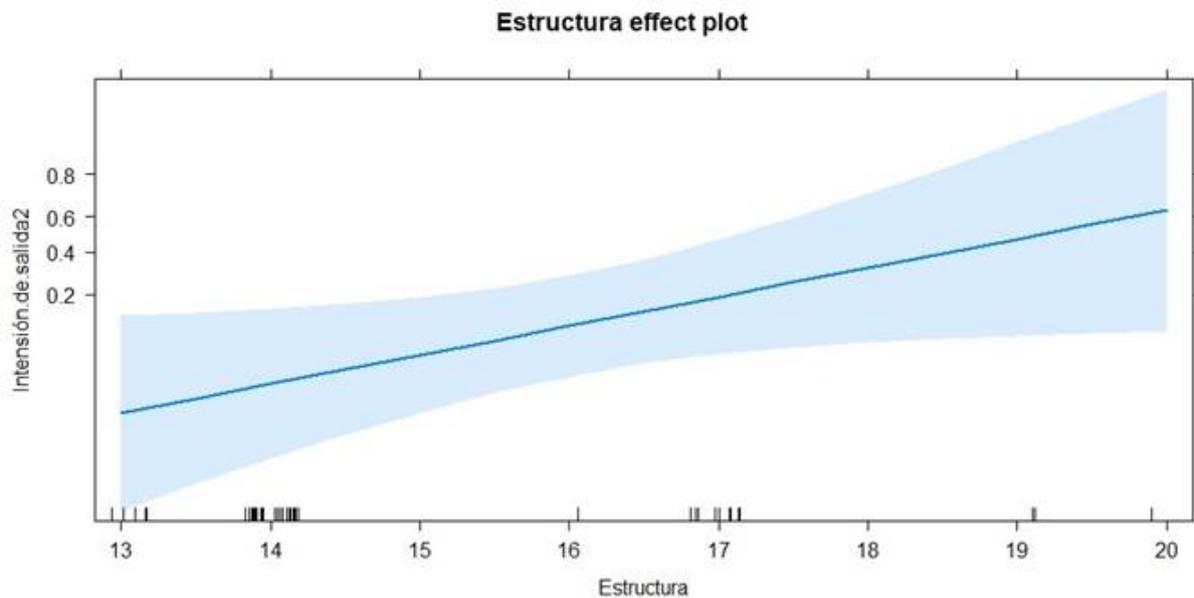
Tabla 4

Regresión logística logit de la rotación de personal y factores extrínsecos

Coefficients	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
Estructura	0.06170	0.06219	0.992	0.039*
Liderazgo	-0.34433	0.14703	2.342	0.089°
Comunicación	0.22141	0.11620	1.905	0.880
(Intercept)	0.06665	0.19901	0.335	0.739

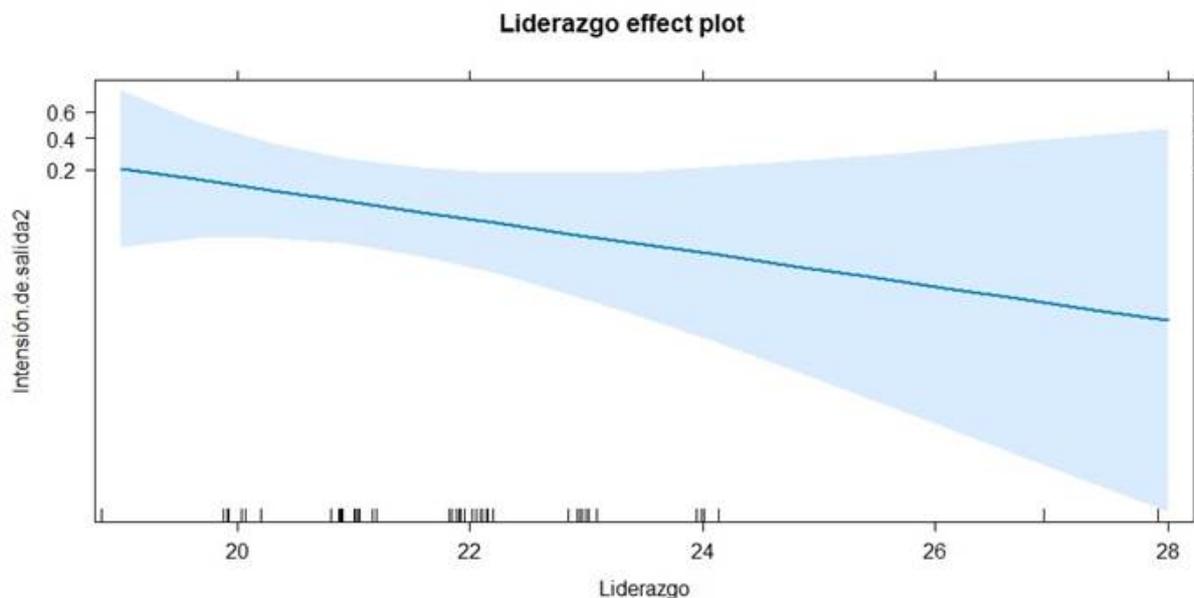
Elaboración propia con base en STATA 14
Signif. codes: '***' 0.001; '**' 0.01; '*' 0.05; '°' 0.1.

Los indicadores significativos fueron la estructura y el liderazgo, los cuales explican que la rotación de personal disminuye cuando aumenta la gestión de la estructura del hospital, así como la rotación de personal aumenta cuando disminuye el liderazgo. Las siguientes gráficas visualizan estas tendencias.



Gráfica 1.

Gráfica de efectos residuales rotación de personal y estructura
Elaboración propia con base en STATA 14



Gráfica 2.

Gráfica de efectos residuales rotación de personal y liderazgo
Fuente: Elaboración propia con base en STATA 14

Factores intrínsecos

Posteriormente se analizaron los factores intrínsecos: ambiente de trabajo, brecha familia-trabajo y herramientas de motivación. La tabla 5 muestra los resultados.

Tabla 5

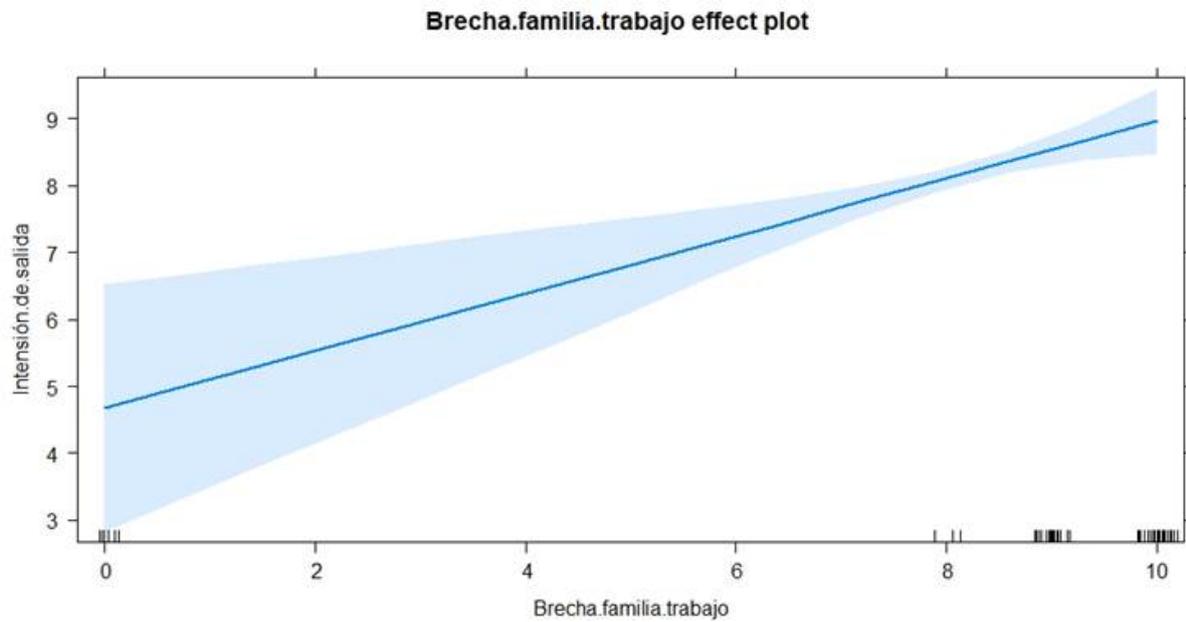
Regresión logística logit de la rotación de personal & factores intrínsecos

Coefficients	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
Ambiente externo	0.6071	0.1392	4.361	0.0000***
Brecha, familia, trabajo	0.3733	0.1919	1.946	0.0478 *
Herramientas de motivación	0.3251	0.1903	1.709	0.0038**
(Intercept)	1.0944	2.5469	0.430	0.6694

Fuente: Elaboración propia con base en STATA 14

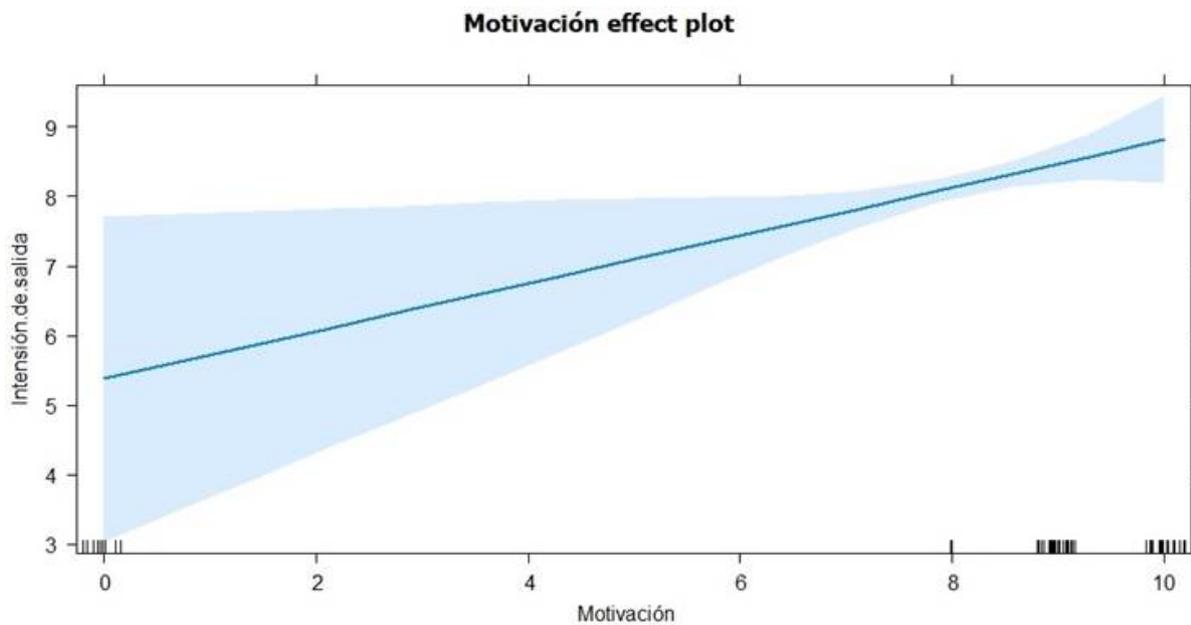
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

En las siguientes gráficas se visualiza la significatividad de las tendencias de los efectos residuales.



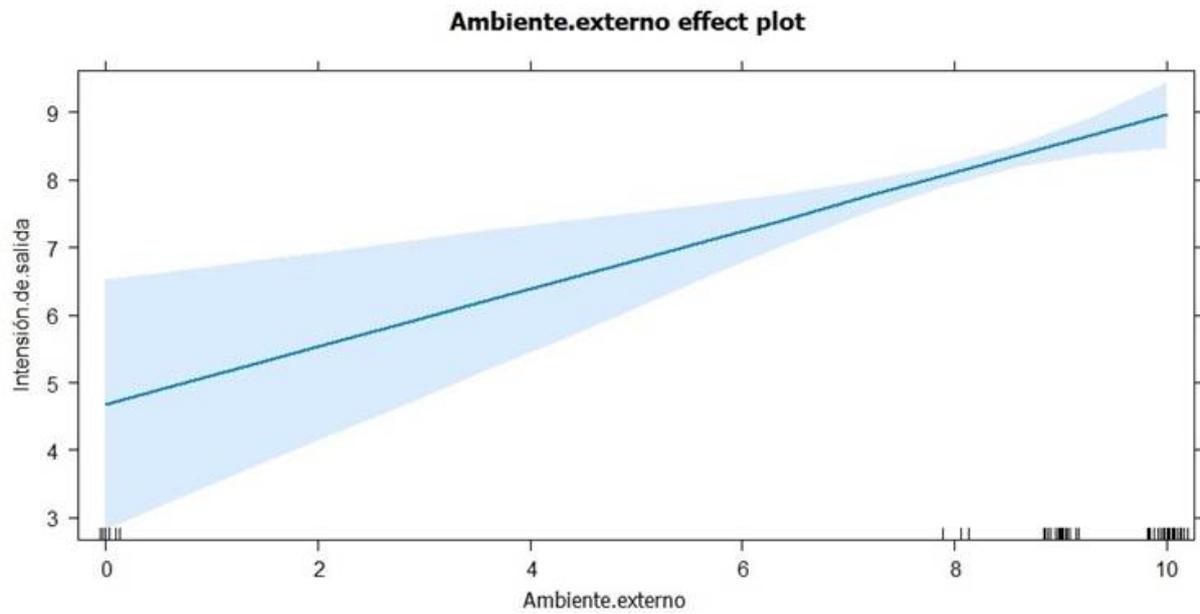
Gráfica 3

Gráfica de efectos residuales, rotación de personal y brecha familia-trabajo
Elaboración propia con base en STATA 14



Gráfica 5.

Gráfica de efectos residuales rotación de personal & ambiente externo
Elaboración propia con base en STATA 14



Gráfica 5.

Gráfica de efectos residuales rotación de personal & ambiente externo
Elaboración propia con base en STATA 14

Variables de control

La regresión logística de las variables de control solo reveló diferencias significativas en la edad y con respecto a la variable dependiente. La siguiente tabla 6 muestra los resultados.

Tabla 6

Regresión logística logit de la rotación de personal & variables de control

Coefficients	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
Edad	-0.6071	0.1392	4.361	0.049*
Antigüedad	0.3733	0.1919	1.946	0.578
Escolaridad	9.97407	9506.54148	0.002	0.998
Sexo	1.5488	1.8111	0.855	0.392
Área	0.4469	23345.3049	0.000	1.000
(Intercept)	15.7648	9535.6932	-0.002	0.999

Elaboración propia con base en STATA 14
 Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Lo anterior explica que el personal de menor edad tiende más a rotar de trabajo, resultados que son consistentes con las propuestas de Pérez (2021) y Pérez y Pinto (2020).

Comprobación de hipótesis

Para comprobar las hipótesis planteadas se realizó un análisis de varianza (ANOVA), las cuales se muestran en la tabla 7.

Tabla 7

ANOVA de la rotación de personal y los factores extrínsecos intrínsecos y sexo

Variables	LR Chisq	Df	Pr(>Chisq)	Factor	Hipótesis	Decisión
Comunicación	0.000	1	0.986	Extrínsecos	H ₁	<i>Se acepta parcialmente</i>
Liderazgo	1.772	1	0.183			
Estructura	4.719	1	0.029 *			
Ambiente.externo	2.123	1	0.009 **	Intrínsecos	H ₂	<i>Se acepta</i>
Brecha.familia.trabajo	5.093	1	0.048 *			
Herramientas de motivación	6.224	1	0.010 *			
Edad	5.125	1	0.023*	Control	H ₃	<i>Se acepta parcialmente</i>

Elaboración propia con base en STATA 14
Signif. codes: 0 '****' 0.001 '***' 0.01 '**' 0.05 '*' 0.1 '.' 1

La siguiente figura resume los resultados encontrados y la contrastación de las hipótesis planteadas.

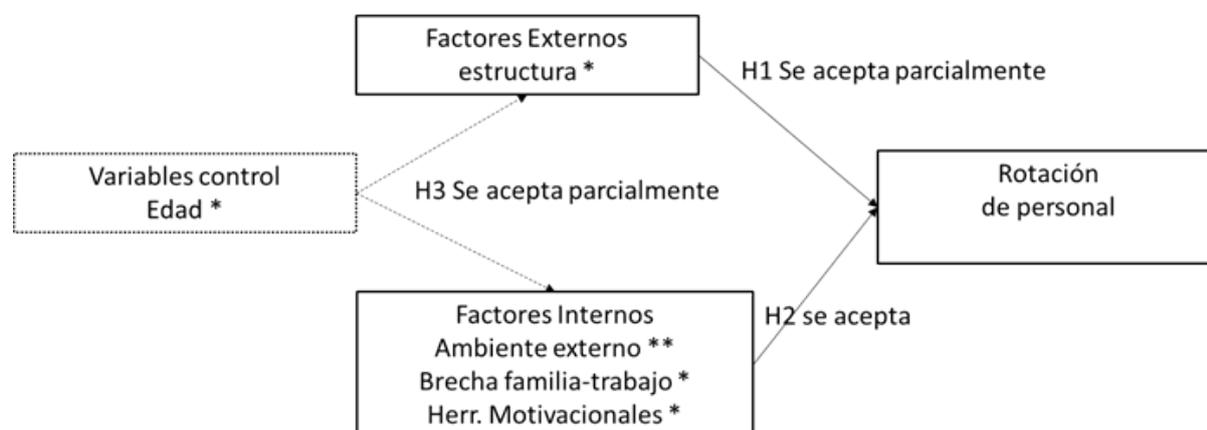


Figura 2

Contrastación del modelo de investigación

Elaboración propia

5. Discusión y conclusiones

Para entender cómo las diferentes variables se relacionan con la protección del personal, resulta importante recordar las relaciones por medio de las cuáles los factores organizacionales tanto extrínsecos como intrínsecos influyen sobre la rotación de personal. Diversas investigaciones expuestas en este artículo abordan este tema con elementos más complejos y con factores latentes que buscan identificar sus posibles efectos de mediación sobre la decisión de

cambiar de trabajo. Esta investigación retomó las propuestas de Aguirre et al. (2014) que sugieren la estrategia de medición, así como evidencia empresarial.

De este modo, el objetivo de la presente investigación fue extender la evidencia empírica sobre el fenómeno de la rotación del personal, desde la intencionalidad de cambiar de trabajo, ausentarse o presentar retardos en su conducta organizacional. Consistentemente con otros estudios, los resultados confirman que los factores internos establecen una relación lineal con la rotación de personal. No obstante, los factores externos y las variables de control ejercen una relación no lineal, es decir, de manera indirecta sobre la intención de cambiar de trabajo de parte del personal. La evidencia empírica aquí encontrada permite también señalar que el personal de menor edad tiende a tomar la decisión de cambiar de trabajo de manera más frecuente, por lo tanto, se puede argumentar que si se busca disminuir la rotación de personal se debe trabajar con los factores intrínsecos y con esquemas de reclutamiento y selección adecuados para la contratación de personal más joven.

Estos resultados, enmarcados en el contexto de la pandemia del COVID-19, arrojan importante información sobre los diversos conflictos que el personal enfrenta para moderar sus relaciones laborales en situaciones de crisis, lo cual es consistente con otras investigaciones (Cruz O., 2015; Cruz y Mungía, 2015).

Por último, la evidencia encontrada en esta investigación sugiere que las empresas deben gestionar las estrategias de incorporación de personal y retención a medida que promueven en su personal el sentido de pertenencia, esto mediante estrategias que fortalezcan la integración de equipo de trabajo y la satisfacción de motivadores intrínsecos para mejorar sus relaciones laborales. Ello pudiera influir de manera indirecta en la reducción también del conflicto de trabajo y de manera directa en la intención de buscar alternativas laborales y de rotación de personal.

6. Referencias

- Aguirre, L., Fernández, J., Roncancio, P., y Jiménez, I. (2014). Porqué permanecer en este trabajo causales de la intención de salida. *European Scientific Journal*, 10(26), 65-80. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.979.513&rep=rep1&type=pdf>
- Arbous, A., y Sichel, H. (1954). New Techniques for the Analysis of Absenteeism Data. *Biometrika*, 1(2), 77-90. doi:10.2307/2333007
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cruz, O. (2014). Compromiso organizacional, género, y su relación con las utilidades en las empresas. *Tecsiscatl*, 17(1), 1-10. <https://www.eumed.net/rev/tecsisecat/n17/utilidad.pdf>
- Cruz, O. (2015). PyMES mexicanas: Impacto de la primera crisis global del siglo XXI. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(9), 1-4. <https://recai.uaemex.mx/article/view/8902>
- Cruz, O., y Mungía, C. (2015). La intervención social y ambiental desde el campo del trabajo social. Aproximaciones desde Paradigmas Emergentes. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1455/index.htm>
- Cruz, O., Aguirre, L., y y Fernández, J. (2018). Estrategias y soluciones internacionales aplicadas a negocios. Casos Latinoamericanos. Colima: Universidad de Colima. http://ww.ucol.mx/content/publicacionesenlinea/adjuntos/Estrategias-y-soluciones-internacionales-aplicadas-a-negocios_445.pdf
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Domínguez, L., Sánchez, J., & Torres, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y ciencia*, 18(50), 24-32. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67415744005>
- Domínguez Aguirre, L., López Lomelí, P., Sotelo Pioquinto, I., y Lozano Jiménez, I. (2020). La intención de salida y sus relaciones causales (2013-2018). Una análisis documental con base en la web of science. *Revista de investigación en ciencias contables y administrativas*, 5(2), 1-24. <https://ricca.umich.mx/index.php/ricca/article/view/50/56>

Referencias

- Hernandez, Y., Hernández, G., y Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación*

Social, 18(Especial), 837-863. doi:10.5209/
rev_HICS.2013.v18.44369

- Martínez, A., Ruiz, L., y Cruz, O. (2020). Retos y alcances de las mujeres empresarias: una mirada a través de su narrativa y experiencias. *Revista Administración y Organizaciones*, 44(23), 9-102. doi:<https://doi.org/10.24275//uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n44/Padilla>
- Mayo, E., Francis, G., Lombard, F., Bayley, J., y Fentress, J. (1944). *Teamwork and Labor Turnover in the Aircraft Industry of Southern California*. Boston: Harvard University.
- Michel, A., y Cruz, O. (2018). El capital humano especializado en la estrategia de ciencia y tecnología en México. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 10(19), 8-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6571555>
- Pérez Cruz, O. (2013). Análisis de la seguridad laboral mediante la medición de estrés laboral. *Forum Empresarial*, 17(2), 53-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230262>
- Pérez Cruz, O. (2014). Compromiso organizacional y su relación con las utilidades en el sector turismo en México. *TURyDES. Revista Turismo y Desarrollo*, 1(17), 1-25. <https://www.eumed.net/rev/turydes/17/turismo-mexico.html>
- Pérez Cruz, O. (2017). Equidad de género en ciencia y tecnología en México. En L. De la Cueva, J. Badillo, y J. Valencia (Coords.), *Dimensiones de la equidad en educación superior. Políticas, proceso y actores* (págs. 5-37). Durango: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Pérez Cruz, O. (2018). *Agronegocios en México: Competitividad y desafíos*. Hermosillo: Qartuppi <http://doi.org/10.29410/QTP.18.07>.
- Pérez Cruz, O. (2018). Capitales sociales y trayectorias laborales. *Administración y organizaciones*, 21(40), 229-244. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/27>
- Pérez Cruz, O. (2021). ¿Do Employees Contribute to Corporate Social Responsibility? Evidence from Mexican Agribusinesses. In *Vestigium Ire*, 14(2), 14-26. Obtenido de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2370/1988>
- Perez Cruz, O., y Pinto Perez, R. (2020). Determinants of Labor Insertion in University Graduates in México. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-16. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Perez Cruz, O., Nande Vazquez, E., y Martinez Verdugo, J. (2021). Public Expenditure Management and Political Budget Cycles: The Case of Colima City Council 2009-2018. *International Journal of Economics and Finance*, 13(4), 40-46. doi:10.5539/ijef.v13n4p40

- Porter, L., y Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. doi:10.1037/h0034829
- Preciado, J., y Cruz, O. (2012). Los costos de la no calidad en las pequeñas y medianas empresas. *Contabilidad y Auditoría*, 23(12), 1-27. <http://157.92.136.232/index.php/Contyaudit/article/view/114/173>
- Sánchez, M., Ruiz, L., y Rodríguez, R. (2022). Factores que influyen en la adopción de sistemas de información en las micro, pequeñas y medianas empresas del vino del Valle de Guadalupe. *CIENCIA ergo-sum*, 29(1), 1-19.
- Spencer, D., y Steers, R. (1979). *The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism*. Eugene, Oregon: University of Oregon.
- Vázquez, E., Cruz, O., González, S., y Delgado, J. (2019). Seguridad alimentaria y obesidad: un análisis comparativo entre China-México-EU. *PORTES. Revista mexicana de estudios sobre la Cuenca del Pacífico*, 13(25), 105-137. <http://www.portesasiapacifico.com.mx/revistas/epocaiii/numero25/5.pdf>