

Influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa Networking

Influence of work motivation on talent retention in the Networking company

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0401>

Adán Humberto Estela Estela^{1*}

<https://orcid.org/0000-0003-2878-8146>
aestelae@unmsm.edu.pe

Patricia Elizabeth Lossio Larrea³

<https://orcid.org/0000-0002-7428-0194>
patricia.lossio24@gmail.com

Merly Leyla León Palacios de Canales⁴

<https://orcid.org/0000-0003-2026-7071>
merlyleyla@gmail.com

Ana Maria Holgado Quispe²

<https://orcid.org/0000-0002-7510-9188>
aholgado@unfv.edu.pe

Maritte Giovanna Fierro Bravo²

<https://orcid.org/0000-0003-0607-154X>
mfierro@unfv.edu.pe

Víctor Hugo Armijo García³

<https://orcid.org/0000-0002-2757-4368>
C18203@utp.edu.pe

Recibido: 15/09/2025

Aceptado: 05/11/2025

RESUMEN

El presente estudio analiza la influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa Networking, considerando los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que inciden en la permanencia de los trabajadores. Se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional, utilizando un cuestionario de 18 ítems aplicado a una muestra de 92 colaboradores. Los datos se procesaron mediante los programas SPSS y Excel, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.823, que refleja una adecuada fiabilidad del instrumento. Los resultados revelaron que la motivación intrínseca asociada a la comunicación y la escucha activa influye significativamente en la retención del personal, mientras que la motivación extrínseca no mostró un impacto relevante en los incentivos ni en el reconocimiento laboral. En cuanto a la motivación trascendente, se observó una relación positiva con el compromiso organizacional, aunque sin incidencia significativa en la estabilidad laboral. Se concluye que la retención del talento en la empresa depende de estrategias integrales que combinen la valoración personal, la comunicación efectiva y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, más allá de los estímulos económicos tradicionales.

Palabras Clave: motivación laboral; retención del talento; comunicación organizacional; incentivos laborales; compromiso organizacional.

1. Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Perú
 2. Universidad Nacional Federico Villarreal- Perú
 3. Universidad Tecnológica del Perú
 4. Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"- Perú
- * Autor de correspondencia: aestelae@unmsm.edu.pe

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work motivation on talent retention in the Networking company, considering intrinsic, extrinsic, and transcendent factors affecting employee permanence. A quantitative, non-experimental, descriptive-correlational design was applied, using an 18-item questionnaire administered to a sample of 92 employees. Data were processed through SPSS and Excel, obtaining a Cronbach's Alpha coefficient of 0.823, indicating good instrument reliability. The results showed that intrinsic motivation—associated with communication and active listening—significantly influences employee retention, while extrinsic motivation did not show a relevant impact on incentives or recognition. Regarding transcendent motivation, a positive relationship with organizational commitment was identified, although without significant influence on job stability. It is concluded that talent retention in the company depends on comprehensive strategies that integrate personal recognition, effective communication, and a strengthened sense of belonging, beyond traditional economic incentives.

Keywords: Work motivation; talent retention; organizational communication; work incentives; organizational commitment

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, caracterizado por una alta competitividad empresarial y una rápida transformación de los mercados laborales, las organizaciones enfrentan el desafío de motivar y retener al talento humano como un eje estratégico para su sostenibilidad. El capital humano constituye un recurso intangible fundamental, cuya productividad y compromiso determinan el éxito organizacional. Sin embargo, la inestabilidad laboral, la falta de reconocimiento y la escasa comunicación interna han generado un incremento en la rotación de personal, afectando directamente la cohesión y el rendimiento de los equipos de trabajo.

Capell (2019), en su informe sobre la fuerza laboral de Oxford Economics, señala que solo el 13% de los empleados a nivel mundial se sienten comprometidos con sus funciones, lo que refleja una alarmante desconexión entre las empresas y sus colaboradores. De igual modo, Michilot (2019) afirma que los trabajadores no se limitan a buscar una remuneración económica, sino también oportunidades de crecimiento personal, reconocimiento y sentido de propósito, factores que inciden en su decisión de permanecer o abandonar una organización.

Oliveros (2020) advierte que cerca del 48% de los gerentes peruanos consideran la retención de personal como uno de los principales retos de gestión, debido a la falta de herramientas efectivas que fortalezcan el compromiso y la fidelización del trabajador. En este marco, la motivación laboral se presenta como un factor determinante en el desarrollo del talento, al influir en la satisfacción, el desempeño y la estabilidad del personal.

Desde la teoría organizacional, autores como Montané-Marsal y Cuesta-Santos (2020) sostienen que el capital humano integra conocimiento,

capacidades, lealtad y motivación, todos ellos componentes esenciales para alcanzar la eficiencia institucional. Asimismo, Manjarrez et al. (2020) destacan que la motivación laboral actúa como un proceso dinámico que activa y orienta el comportamiento hacia el logro de objetivos, constituyéndose en una variable mediadora entre las condiciones del entorno y la productividad.

En el caso de la empresa Networking, se ha observado un nivel elevado de rotación de personal en cortos períodos de tiempo, lo que genera inestabilidad operativa y pérdida de experiencia acumulada. Esta situación responde a la falta de estrategias sostenibles de motivación, comunicación efectiva y reconocimiento laboral. La investigación parte de la premisa de que una motivación adecuada ya sea intrínseca, extrínseca o trascendente influye directamente en la retención de los trabajadores y en su grado de compromiso con la organización.

La importancia de este estudio radica en que permite comprender cómo los factores motivacionales internos y externos impactan en la permanencia de los colaboradores dentro de la empresa. Al analizar estas variables, se busca contribuir al diseño de estrategias de gestión humana más efectivas, orientadas a fortalecer la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y reducir los índices de rotación.

Por tanto, el propósito de esta investigación es determinar la influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa Networking, identificando los tipos de motivación predominantes y su relación con dimensiones clave como la comunicación, el reconocimiento y la seguridad laboral. Este análisis permitirá proponer mecanismos de intervención que promuevan la estabilidad y el compromiso del personal, alineando las necesidades de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. De acuerdo con Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño permite observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural sin manipular las variables, estableciendo relaciones entre ellas a partir del análisis estadístico. El propósito fue determinar la influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano dentro de la empresa Networking, analizando los componentes intrínsecos, extrínsecos y trascendentes de la motivación y su vínculo con la permanencia de los empleados.

La población estuvo conformada por 120 trabajadores de la empresa Networking, incluyendo personal administrativo y operativo. Se aplicó una fórmula de población finita para determinar el tamaño muestral, obteniéndose una muestra representativa de 92 colaboradores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional, considerando únicamente a los empleados con más de tres meses de antigüedad posterior al período de prueba. Esta selección permitió garantizar la participación de individuos con experiencia suficiente para evaluar la cultura motivacional de la organización.

Como técnica principal se utilizó la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado de 18 ítems distribuidos en torno a las variables centrales del estudio:

- **Motivación laboral** (dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente).
- **Retención del talento humano** (dimensiones: comunicación, reconocimiento e incentivos, estabilidad laboral).

El cuestionario fue diseñado en formato escala de Likert de cinco opciones de respuesta (desde “nunca” hasta “muy frecuente”), con el objetivo de medir la percepción de los colaboradores respecto a la motivación y su incidencia en la retención.

Para determinar la fiabilidad del cuestionario, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.823, lo que representa un nivel de consistencia interna bueno, según los criterios de Nunnally (1978). Este valor garantiza la estabilidad de las respuestas y la confiabilidad del instrumento.

Asimismo, la validez de contenido se estableció mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems respecto a los objetivos de la investigación.

La información recolectada se procesó utilizando los programas SPSS Statistics y Microsoft Excel. Previo al análisis inferencial, se efectuó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual indicó una distribución no normal de los datos ($p < 0.05$). En consecuencia, se emplearon pruebas no paramétricas.

Para el contraste de hipótesis, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado (χ^2) con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, considerando 12 grados de libertad. Este procedimiento permitió determinar la existencia de relaciones significativas entre las variables “motivación laboral” y “retención del talento humano”.

Los resultados se complementaron con análisis descriptivos, representaciones tabulares y gráficas, lo que facilitó la interpretación de los patrones motivacionales presentes en la empresa.

Se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes, quienes brindaron su consentimiento informado de manera voluntaria. La investigación se realizó respetando los principios éticos de transparencia, integridad científica y protección de datos personales, conforme a las directrices internacionales de la American Psychological Association (APA, 2017).

RESULTADOS

El procesamiento de los datos permitió obtener información cuantitativa sobre la influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa Networking. Los resultados se organizaron en tres etapas: análisis de fiabilidad del instrumento, pruebas de normalidad, cruces de frecuencia entre variables e hipótesis, y contraste de hipótesis generales y específicas. A partir de estos, se integró una discusión comparativa con investigaciones previas.

Para evaluar la consistencia interna del cuestionario aplicado a 92 trabajadores, se empleó la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Fiabilidad del instrumento de medición (Alfa de Cronbach)

Estadístico	N.º de elementos
0.823	18

Fuente: Elaboración propia con datos del programa SPSS Statistics (2025).

El coeficiente obtenido ($\alpha = 0.823$) indica un nivel de fiabilidad alto, de acuerdo con los criterios de Nunnally (1978), lo cual demuestra que los ítems del cuestionario presentan una adecuada consistencia interna y permiten medir con precisión las variables estudiadas.

Prueba de normalidad de los datos

Con el fin de identificar el tipo de análisis estadístico apropiado, se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov, determinando que ambas variables presentan una distribución no normal ($p < 0.05$).

Tabla 2

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.104	92	0.022
Retención del talento	0.128	92	0.011

Fuente: Elaboración propia con datos del programa SPSS Statistics (2025).

Dado que los niveles de significancia son menores al margen de error ($\alpha = 0.05$), se concluye que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se procedió con pruebas no paramétricas, específicamente la de Chi-cuadrado (χ^2).

Cruce de frecuencia entre motivación intrínseca y comunicación cordial

Tabla 3

Cruce de frecuencia: Motivación intrínseca vs. comunicación cordial y escucha activa

Motivación intrínseca	Muy frecuente	Frecuente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca	Total
Muy frecuente	5	3	2	0	0	10
Frecuente	10	17	3	0	0	30
Ocasionalmente	3	8	6	1	0	18
Rara vez	0	3	17	6	0	26
Nunca	0	1	1	6	0	8
Total	18	32	29	13	0	92

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de campo (2025).

El cruce evidencia que el 47.8% de los trabajadores se ubican entre las categorías “frecuente” y “muy frecuente” en los indicadores de motivación intrínseca y comunicación efectiva. Esto refleja una relación positiva moderada entre la satisfacción interna y la disposición a comunicarse activamente en el

entorno laboral. Sin embargo, un 14% muestra niveles bajos de motivación y comunicación, lo que sugiere la existencia de grupos desmotivados o poco integrados dentro de la organización.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de López (2012) y Treviño-Reyes y López-Pérez (2022), quienes destacan que la motivación intrínseca surge del placer por realizar las tareas y se asocia con una comunicación más abierta y colaborativa.

Prueba de contraste de hipótesis general

Para comprobar la hipótesis general según la cual la motivación laboral influye en la retención del talento humano, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado (χ^2) con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 4

Prueba Chi-cuadrado: hipótesis general

Tipo de prueba	Valor χ^2	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68.493	6	0.000
Razón de verosimilitud	69.006	6	0.000
Asociación lineal por lineal	43.100	1	0.000

Fuente: Elaboración propia con datos del programa SPSS Statistics (2025).

El valor obtenido ($\chi^2 = 68.493$; $p = 0.000$) se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Se concluye que la motivación laboral ejerce una influencia significativa en la retención del talento humano.

Este resultado respalda lo señalado por Alvarado y Becerra (2020), quienes sostienen que la motivación laboral es un predictor clave del compromiso y permanencia en las organizaciones.

Contraste de hipótesis específicas

Las hipótesis específicas se evaluaron con la misma prueba estadística no paramétrica (Chi-cuadrado), obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

Resumen de pruebas de hipótesis específicas

Hipótesis	Resultado estadístico	Significancia	Conclusión
H_1 : La motivación intrínseca influye en la comunicación y escucha activa	$\chi^2 = 68.493$	$p = 0.000$	Se acepta H_1
H_2 : La motivación extrínseca influye en los incentivos y reconocimientos	$\chi^2 = 21.026$	$p = 0.041$	Se acepta H_2 parcialmente
H_3 : La motivación trascendente influye en la retención del personal	$\chi^2 = 12.058$	$p = 0.115$	No se acepta H_3

Fuente: Elaboración propia con datos del programa SPSS Statistics (2025).

El análisis confirma que la motivación intrínseca es el factor de mayor impacto en la retención, seguida de la motivación extrínseca, aunque esta última presenta un efecto moderado. La motivación trascendente no mostró significancia estadística, aunque sí un valor descriptivo positivo en el sentido de pertenencia y cooperación entre los empleados.

Los resultados obtenidos reflejan que la motivación intrínseca, vinculada con el sentido de realización y autonomía, se posiciona como el principal factor que influye en la retención del talento humano. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Deci y Ryan (1985) sobre la teoría de la autodeterminación, donde la competencia, la autonomía y la relación social constituyen los tres pilares que fortalecen la motivación interna.

Asimismo, se confirma que la motivación extrínseca basada en recompensas o incentivos mantiene un efecto limitado en la retención del personal. Este resultado concuerda con Martín Cruz et al. (2009), quienes señalan que los estímulos económicos generan motivación temporal, pero no garantizan fidelización a largo plazo.

En cuanto a la motivación trascendente, los resultados evidencian una tendencia positiva pero no significativa, lo cual puede explicarse por la débil internalización de valores institucionales y la limitada comunicación de los objetivos corporativos. Wellington (2017) y Deroncele et al. (2021) sostienen que este tipo de motivación requiere liderazgo ejemplar, coherencia organizacional y cultura corporativa sólida para manifestarse plenamente.

La influencia global de la motivación sobre la retención se alinea con los estudios de Dávila y Del Carmen (2021) y Durán-Seguel et al. (2020), quienes argumentan que los trabajadores motivados son más propensos a mantener relaciones laborales estables y comprometidas.

En el caso de la empresa Networking, se identifican áreas críticas que requieren atención: la comunicación interna deficiente, la falta de reconocimiento y la escasa formación profesional continua. Superar estos obstáculos implica diseñar programas de desarrollo humano basados en la motivación integral, que combinen incentivos materiales con estrategias de crecimiento personal y sentido de pertenencia institucional.

CONCLUSIONES

El análisis estadístico y la discusión teórica realizada permitieron confirmar que la motivación laboral influye de manera significativa en la retención del talento humano en la empresa Networking. Los resultados derivados de la prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 68.493$; $p = 0.000$) demostraron una relación sólida entre la motivación y la permanencia de los colaboradores, validando la hipótesis general planteada.

En primer lugar, la motivación intrínseca emergió como el factor de mayor impacto, especialmente en aspectos vinculados con la comunicación cordial y la escucha activa, componentes esenciales del clima organizacional. Este hallazgo evidencia que los empleados que encuentran satisfacción en sus labores y reconocen su valor personal dentro de la organización muestran mayor

compromiso y disposición a permanecer en ella. De igual modo, se comprobó que las estrategias que promueven la autonomía, la autorrealización y el desarrollo profesional fortalecen la estabilidad laboral.

En segundo término, la motivación extrínseca mostró un efecto positivo moderado en relación con los incentivos y reconocimientos, aunque no determinante. Los colaboradores valoran más la equidad, la comunicación efectiva y las oportunidades de crecimiento que las recompensas monetarias puntuales. Este resultado coincide con estudios previos (Martín Cruz et al., 2009; Madero, 2020), que indican que los incentivos económicos pueden incrementar el rendimiento a corto plazo, pero no garantizan la fidelización del trabajador.

Por otro lado, la motivación trascendente presentó una influencia no significativa, aunque se observó que los empleados que perciben que su trabajo tiene un propósito social o contribuye al bienestar colectivo tienden a mantener actitudes positivas frente a la empresa. Esta tendencia sugiere la necesidad de fortalecer los valores institucionales y el sentido de pertenencia organizacional, aspectos que consolidan el compromiso ético y emocional del personal.

En conjunto, los hallazgos confirman que la retención del talento humano depende de una combinación equilibrada de factores motivacionales internos y externos. La empresa Networking debe priorizar estrategias que integren la comunicación abierta, el reconocimiento del desempeño, la capacitación continua y el liderazgo participativo como pilares de una cultura organizacional sostenible.

Desde el punto de vista práctico, se recomienda implementar programas de desarrollo profesional y bienestar laboral que fomenten la autonomía y la innovación, así como mecanismos de evaluación continua que permitan identificar las necesidades y expectativas del personal. Estos lineamientos contribuirán a disminuir la rotación, mejorar la productividad y consolidar el sentido de pertenencia institucional.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el análisis de la motivación trascendente y su relación con la cultura organizacional, considerando variables intermedias como el liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso emocional. Ampliar el estudio a distintos sectores económicos permitirá generalizar los resultados y fortalecer las estrategias de gestión humana orientadas a la sostenibilidad y al desarrollo del talento.

REFERENCIAS

- Acosta, M. C. (2021). *La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores: El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Edición Especial. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00016.pdf>
- Agurto, K. R., Mogollón, F. G., & Castillo, L. C. (2020). *El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400112

Alvarado, G. S., & Becerra, N. C. (2020). *Relación entre motivación laboral y retención de personal de multifuncionales de un supermercado menor en tres distritos – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10716/1/2020_Alvarado%20Solis.pdf

Bandini, J., Rollison, J., & Etchegaray, J. (2024). *Understanding multilevel factors related to retention among the direct care workforce: Incorporating lessons learned in considering innovative interventions*. *Journal of Healthcare Management*, 69(1), 59–73. <https://doi.org/10.1097/JHM-D-22-00235>

Barragán, J., Castillo, P., Villalpando, P., & Guerra, P. (2009). *Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales*. *Innovaciones de Negocios*, 6(11), 3–19. <https://doi.org/10.29105/rinn6.11-3>

Bizneo. (2020). *Reconocimiento laboral: Guía con ejemplos*. Bizneo Blog. <https://www.bizneo.com/blog/reconocimiento-laboral/>

Calizaya, J. L., & Bellido, R. M. (2019). *Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de Arequipa*. *Revista de Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

Capell, J. (2019). *Tan solo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. *Observatorio de Recursos Humanos*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

Dávila, R. C., & Del Carmen, E. A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú*. *Visión Gerencial*, 21(2), 219–232. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>

Dávila, R. M., Agüero, E. C., Palomino, J. Q., & Zapana, D. D. (2022). *Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company*. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576

De la Garza, M. T. (2022). *El comportamiento ciudadano organizacional: Una alternativa para la retención de los millennials en el trabajo*. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 10(24). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.24.81929>

Deroncele, A. A., Anaya, Y. L., López, R. M., & Santana, Y. G. (2021). *Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 567–580. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>

- Díaz, J. D., Ledesma, M. C., Rojas, S. V., & Díaz, L. T. (2020). *The four knowledge of education as continuous training in companies*. *Fides Et Ratio*, 19(19), 17–47. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v19n19/v19n19_a03.pdf
- Dolores, E. R., Salazar, J. G., & Valdivia, M. R. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso*. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Durán-Seguel, I., Gallegos, M., Dauvin, G., & Rojas, J. (2020). *Assessment of the factors that determine job appeal in companies from the perspective of future employees*. *Formación Universitaria*, 13(5), 15–26. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500015>
- Estela, A. E. (2016). *Lineamientos prácticos para investigar*. Lima: Estela Hermanos.
- Gerena, G. (2018). *Los intereses como motivación intrínseca en la sala de clases*. *Perspectivas Psicológicas*, 3(4), 80–84. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>
- Gómez, S. M. (2023). *Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain human talent*. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Llacuna, J. M. (2000). *La comunicación no verbal (II): Recursos para el profesional sanitario*. *FMC – Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 7(10), 680–689. <https://www.fmc.es/es-la-no-verbal-ii-recursos-articulo-13571>
- Loaiza, E. R., & Canahuire, V. M. (2022). *Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO*. *Estudios del Desarrollo Social*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023
- López, R. R. (2012). *La gestión del tiempo personal y colectivo: Cómo detectar y combatir los “vampiros” del tiempo*. Editorial Graó. <https://bibliotecadigital.colombiaaprende.edu.co/info/la-gestion-del-tiempo-personal-y-colectivo-como-detectar-y-combatir-los-vampiros-del-tiempo-00367642>
- Madero, S. G. (2019). *Modelo de retención laboral de millennials, desde la perspectiva mexicana*. *Investigación Administrativa*, 48(1). <http://orcid.org/0000-0003-3996-7609>
- Madero, S. G. (2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. *Acta Universitaria*, 29(1). <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Malleville, S., & Beliera, A. (2020). *El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería: Repensando el concepto de precarización laboral*. *Estudios del Trabajo*, 49(51). <https://www.researchgate.net/publication/343998880>
- Manjarrez, N. F., Boza, J. V., & Mendoza, E. V. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(1), 359–365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Markku, J., Ruokolainen, M., & Vuori, J. (2024). *The moderating role of social capital for late-career management intervention effects on older employees' work engagement*. *Human Resource Management*, 63(2), 463–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.22212>
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento: El caso de una organización sin fines de lucro*. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 65(1), 187–211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Michilot, A. (2019). *Empresario de Silicon Valley comparte maneras de motivar y retener al talento*. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/empresario-silicon-valley-comparte-maneras-motivar-retener-talento-belcorp-267184-noticia/>
- Montané-Marsal, N., & Cuesta-Santos, A. (2020). *Activos intangibles y su influencia en la eficiencia económica de un banco cubano*. *Ingeniería Industrial*, 41(3), 303–312. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000300004
- Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2022). *Fatiga laboral percibida en conductores de compañías de transporte de Orellana, Pichincha y Guayas*. *Revista Médica Electrónica*, 44(4), 652–667. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n4/1684-1824-rme-44-04-652.pdf>
- Oliveros, E. (2020). *El 48% de ejecutivos reconoce la dificultad para contratar y retener personal*. *Andina: Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-48-ejecutivos-reconoce-dificultad-para-contratar-y-retener-personal-780132.aspx>
- Orbe-Guaraca, M.-P., & Ordoñez-Espinoza, C.-G. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca*. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(4), 10–27. https://3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/08/Art_1.pdf
- Pashanasi, B. A., Gárate, J. R., & Palomino, G. A. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Reyes-Cruz, J., Garzón-Castrillón, M., & Tapia-Sánchez, B. (2018). *Diseño y validación de una escala tipo Likert para establecer características*

- emprendedoras. *Dimensión Empresarial*, 16(2), 135–160.
<http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i2.1599>
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87(1), 79–101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sánchez, D. F. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Scott, K., McMullen, T., & Royal, M. (2012). *Retention of key talent and the role of rewards*. *World at Work Journal*, 21(4), 58–70.
https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=business_facpubs
- Silva-Giraldo, C., Dugarte-Mendoza, J., & Rueda-Mahecha, Y. (2021). *El talento humano: Una perspectiva desde la gerencia en las mipymes*. *Revista EAN*, 13(89), 13–32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Subiela, J. G., Abellón, J. R., Celdrán, A. B., Manzanares, J. L., & Satorres, B. R. (2014). *Active listening importance in nurse intervención*. *Enfermería Global*, 13(2), 276–292.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000200013
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. (2022). *Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México*. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Valencia, E. F., & Castaño, E. G. (2023). *Organizational communication and happiness at work*. *Investigación y Desarrollo*, 30(2), 191–218.
<https://doi.org/10.14482/indes.30.2.65845>
- Vargas, S. E., & Flores, M. G. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Wellington, S. (2017). *Motivación trascendente en el entorno organizacional*. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(2), 12–19.
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/RCSDV2N2ART1>