



PRISMA ODS
REVISTA MULTIDISCIPLINARIA
SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE
ISSN: 3072-8452

**FACTORES
MOTIVACIONALES
COMO PARTE
FUNDAMENTAL DEL
CAPITAL HUMANO**

*MOTIVATIONAL FACTORS AS A
FUNDAMENTAL PART OF HUMAN
CAPITAL*

AUTORES/AS

MARÍA DEL ROSARIO
LÓPEZ TORRES
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TULANCINGO
MÉXICO

ÁNGEL ALEJANDRO
PASTRANA LÓPEZ
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TULANCINGO
MÉXICO

RIGOBERTO GARCÍA
GARCÍA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TULANCINGO
MÉXICO

ANGELICA LÓPEZ SUÁREZ
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE
TULANCINGO
MÉXICO

Factores Motivacionales como Parte Fundamental del Capital Humano

Motivational Factors as a fundamental part of Human Capital

María del Rosario López Torres¹

maria.lopez@upt.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2337-4913>

Universidad Politécnica de Tulancingo

Hidalgo – México

Ángel Alejandro Pastrana López

angel.pastrana@utectulancingo.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0000-4610-8162>

Universidad Tecnológica de Tulancingo

Hidalgo – México

Rigoberto García García

rigoberto.garcia@utectulancingo.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0004-6494-7153>

Universidad Tecnológica de Tulancingo

Hidalgo – México

Angelica López Suárez

angelica.lopez2531033@upt.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0000-7694-6482>

Universidad Politécnica de Tulancingo

Hidalgo – México

Artículo recibido: 19/09/2026

Aceptado para publicación: 19/10/2026

Conflictos de Intereses: Ninguno que declarar

¹ Autora de correspondencia.

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar como influyen los factores intrínsecos y extrínsecos en la motivación del capital humano de la Universidad Tecnológica y la Universidad Politécnica de Tulancingo Hidalgo, a partir del análisis de los diferentes factores que condicionan la motivación. Este estudio presenta los resultados sobre los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la motivación del capital humano y que cada vez son más frecuentes en el ámbito laboral. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional, descriptivo, explicativo, con un diseño transaccional. Las dimensiones a medir fueron: autonomía, trascendencia, reconocimiento profesional, desarrollo de nuevas habilidades, ascensos, nivel de responsabilidad, salario, espacio de trabajo, estabilidad laboral, relaciones interpersonales. Tomando en consideración un censo de 135 personas. Conforme a los resultados obtenidos, el personal de ambas instituciones educativas dependen de su líder para la toma de decisiones. El capital humano está dispuesto a dedicar tiempo y en un futuro tener mejores condiciones de vida y acceder a mejores salarios. El personal solicita tener el equipamiento adecuado para realizar su trabajo de la mejor manera. Es menester mantener una buena comunicación al interior de la organización, para tener un buen ambiente de trabajo. El valor práctico de esta investigación, es implementar estrategias que permitan incrementar la motivación del capital humano, tanto en los diferentes elementos intrínsecos y extrínsecos. Esto contribuirá a la formación de profesionistas altamente competitivos, proporcionando directrices claras y concretas para mejorar las funciones laborales y asegurando un impacto positivo a largo plazo.

Palabras clave: motivación, capital humano, factores intrínsecos, factores extrínsecos

ABSTRACT

This research aimed to evaluate how intrinsic and extrinsic factors influence the motivation of human capital at the Technological University and the Polytechnic University of Tulancingo, Hidalgo, by analyzing the various factors that shape motivation. The study presents findings regarding the intrinsic and extrinsic factors influencing human capital motivation—factors that are becoming increasingly prevalent in the workplace. The research employed a quantitative approach with a scope that was correlational, descriptive, and explanatory, utilizing a cross-sectional design. The dimensions measured included autonomy, sense of purpose (transcendence), professional recognition, skill development, promotions, level of responsibility, salary, workspace, job stability, and interpersonal relationships, based on a census of 135 individuals. The results indicate that staff at both educational institutions rely on their leaders for decision-making. The human capital is willing to invest time with the aim of achieving better living conditions and higher salaries in the future. Staff members request adequate equipment to perform their work effectively. Maintaining good internal communication is essential for fostering a positive work environment. The practical value of this research lies in the implementation of strategies to boost human capital motivation by addressing both intrinsic and extrinsic factors. This will contribute to the development of highly competitive professionals, provide clear guidelines for improving work performance, and ensure a positive long-term impact.

Keywords: motivation, human capital, intrinsic factors, extrinsic factors

INTRODUCCIÓN

En el panorama empresarial actual, las empresas ya no ven a los empleados como máquinas o como personas que se pueden cambiar fácilmente por cualquiera. Hoy en día se les considera capital humano, es decir, el activo más valioso, inteligente y único que posee cualquier organización dentro de la economía del conocimiento (Chiavenato, 2020). Sin embargo, los expertos en el área señalan constantemente que no basta con contratar al personal más talentoso, con los mejores títulos académicos o con grandes habilidades técnicas. El verdadero reto para las empresas está en activar ese talento, motivando al capital humano, de tal forma que se logre alcanzar la visión de la organización, en forma conjunta con los integrantes del equipo para lograr los objetivos de la organización (López Torres, 2024).

La motivación es el conjunto de estímulos internos y externos que impulsan al trabajador a mantener su esfuerzo y compromiso en la institución (Vizuite et al., 2023). El líder es parte fundamental para la motivación del capital humano, pues es quien inspira a realizar más actividades de lo que ellas mismas esperan producir, logrando incrementar su desarrollo organizacional (Endrerica et al., 2018). La motivación en el trabajo se entiende como un proceso psicológico profundo que conecta los intereses de cada persona con las metas de la empresa.

La motivación laboral se ha convertido en un tema importante para las organizaciones debido a su influencia en el desempeño, el compromiso y la permanencia de los trabajadores (Erazo et al., 2023). Al respecto, Robbins y Judge (2025) la definen como el esfuerzo que hace una persona para alcanzar un objetivo organizacional. Asociado a esto, Amorós (2022), explica que la motivación es un estado interno que activa, guía y mantiene la conducta de las personas hacia metas específicas, adaptándose todo el tiempo a los cambios del ambiente de trabajo y a la cultura empresarial.

Según el Banco Mundial (2022), el capital humano es un factor clave para el desarrollo económico y mejorar las oportunidades laborales. Estudios realizados por Priego et al. (2024), mencionan que, dentro de su estudio realizado, se pudo observar que no existe un trabajo decente dentro de las organizaciones encuestadas. Los autores mencionan que trabajan más de la jornada laboral, además de que no proporcionan capacitación constante para realizar sus actividades y su trabajo no es supervisado y retroalimentado; y por dicha situación no pueden tener puestos de alto rango, lo que ocasiona que no exista motivación

económica por su desempeño y los empleados han sufrido algún tipo de discriminación. El capital humano no tiene buena comunicación al interior de la organización, lo que repercute en los objetivos planteados de la empresa e impide alcanzar la misión de la misma, lo que ocasiona que el empleado se sienta desmotivado y desprotegido socialmente.

Los autores mencionan, que el personal se siente motivado por factores intrínsecos, que tienen que ver con la satisfacción de hacer su trabajo, y están relacionados con la autonomía para tomar decisiones, el reconocimiento de los jefes, el sentimiento de logro personal y las oportunidades reales de seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente. Estos factores encienden el potencial del capital humano, impulsando el compromiso y la excelencia en toda la organización. No obstante, se encuentran los factores extrínsecos, que dependen de las condiciones que la empresa le ofrece al trabajador, entre los cuales se encuentran el sueldo, los bonos, el estilo de liderazgo de los jefes, el ambiente físico de la oficina y la seguridad de tener un contrato estable, estos elementos solo sirven para evitar que el trabajador se sienta insatisfecho.

Actualmente las organizaciones deben tener motivado al personal, de tal manera que se tenga un buen desempeño organizacional. Según Apaza (2017), investigaciones, realizadas en Perú, en el Municipio de San Jerónimo de Andahuaylas, menciona que existen problemas en lo que corresponde a la motivación, la investigación considero a una muestra de 35 personas de tipo no probabilístico, con un enfoque descriptivo y alcance correlacional. Los resultados establecen que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El autor menciona que para tener una buena motivación se deben considerar estímulos extrínsecos e intrínsecos; contar con las condiciones favorables de la organización, tales como: la infraestructura, iluminación, ventilación, cultura organizacional, motivación, incentivos y buen trato, de tal forma que se pueda trabajar en ambientes participativos, con personal altamente motivado y comprometido con la visión de la organización. Los factores motivacionales se deben practicar en forma permanente, con la finalidad de tener un mejor clima organizacional. Concluye que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño del personal.

Gutiérrez (2025), realizaron estudios en España, donde indican que el tipo de liderazgo impacta en la satisfacción laboral, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, considerando a personas que tienen puestos. El objetivo principal fue determinar el grado de influencia de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en relación con el tipo de

liderazgo que se ejerce en las instituciones sobre la satisfacción laboral. Los resultados del estudio indican que el nivel de satisfacción laboral es mayor en los trabajadores que disfrutan de un liderazgo transformacional. Sin embargo, quienes reciben un liderazgo pasivo-evasivo tienen niveles más bajos de satisfacción intrínseca y extrínseca.

Gaitán et al. (2024), elaboraron investigaciones en Colombia, respecto a la relación entre el salario y la motivación laboral en los trabajadores de Restaurantes Monserrate, la investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un alcance descriptivo y explicativo, considerando una muestra de 74 empleados, evaluando factores intrínsecos y extrínsecos. Los resultados obtenidos, indican un problema referente a la falta de motivación, los trabajadores que tienen entre 18 y 28 años, presentan una baja productividad, esto se debe a que el personal dice sentirse desmotivado porque no se reconoce su trabajo y se carece de la falta de liderazgo para llevar a cabo las diversas actividades, se requiere de capacitación constante para dar cumplimiento a la misión de la organización.

De igual forma en México, el autor Sánchez (2024), analizó los factores motivacionales que influyen en los trabajadores mexicanos. La investigación utilizó una metodología cualitativa, con 10 entrevistas aplicadas a trabajadores con distintos perfiles laborales. Los resultados mostraron que el ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación y el reconocimiento son los principales factores que fortalecen la motivación. Los participantes señalaron que las oportunidades de crecimiento y la autonomía favorecen el compromiso y la satisfacción laboral.

Ante lo anteriormente expuesto, la investigación busca estudiar y resolver el problema relativo a los factores motivacionales como parte fundamental del capital humano en Instituciones de Educación Superior (IES) públicas en Tulancingo, Hidalgo, analizando si favorecen el proceso que lleva a cabo una organización dedicada a la educación universitaria, para lograr elevar el desempeño organizacional mediante la participación de personas que conforman la institución, logrando que ésta se involucre, aprenda y se fortalezca durante el proceso.

El presente trabajo de investigación se deriva de los elementos teóricos de la motivación, donde según Bohórquez et al. (2020), es un impulso interior de un individuo que estimula a realizar cualquier actividad para lograr una meta y debe estar considerada en las organizaciones para obtener resultados positivos en su equipo de trabajo, estimulando a cada persona para realizar diversas tareas satisfaciendo sus necesidades y lograr alcanzar la misión de la organización. Muchas veces se encuentra relacionada con los incentivos influyendo de manera positiva en el capital humano, de tal forma que puedan alcanzar sus metas personales y lograr satisfacción en las actividades que realiza.

De igual forma, el capital humano en una empresa es el valor que aportan los conocimientos, habilidades, experiencias y competencias de los trabajadores, los cuales mejoran sus actividades día con día para lograr tener un buen desempeño organizacional, así como en su vida personal (Obando, 2020). Y de aquellos factores intrínsecos, que son aquellos elementos que surgen desde el interior de la empresa o de sus colaboradores, los cuales determinan su comportamiento, funcionamiento y nivel de éxito. Por ello, cuando a un empleado no le gusta realizar la actividad asignada y no tener una motivación intrínseca, el trabajador efectúa su tarea como algo desagradable y tedioso, cumpliendo con lo mínimo establecido. Ante la carencia de una motivación intrínseca los trabajadores necesitarán otra forma de mejorar su motivación, por ello será necesario el uso de factores externos, los cuales conforman la motivación extrínseca (Dang y Chou, 2020), los cuales se encuentran relacionados con los factores extrínsecos, que son aquellos estímulos externos que proceden de afuera y que necesita el individuo para realizar una determinada actividad, influyen en su funcionamiento, decisiones y resultados sobre las cuales la empresa no tiene un control directo (Dodds et al., 2022). Los autores mencionan que los factores extrínsecos tienen relación con los premios, recompensas externas, las comisiones, capacitación, viajes, proyectos, reconocimientos, responsabilidades, poder, control, castigos, beneficios, el cargo y rango, el tamaño de la oficina, entre otros; lo que indica que las personas solo realizan su trabajo con el fin de recibir una recompensa o evitar un castigo. La motivación extrínseca no asegura una mejor productividad, esto se debe a que lo ven como algo que les proporciona un sustento y poco más.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este estudio sobre los factores motivacionales como parte fundamental del capital humano en Instituciones de Educación Superior (IES), específicamente en la Universidad Tecnológica de Tulancingo (UTEC) y la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), se llevó a cabo una revisión de la literatura, centrándose en investigaciones previas, relacionadas con la motivación en diferentes organizaciones, identificando estudios que abordaban aspectos significativos para comprender la relevancia de la motivación, específicamente en lo que corresponde a factores intrínsecos y extrínsecos. Referente al enfoque de investigación fue de tipo cuantitativo, donde se examinaron los datos de manera científica, formulando preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. Aplicando herramientas estadísticas para su análisis. La investigación se llevó a cabo en una población total de 134 personas que corresponde a ambas instituciones educativas. Considerando un nivel de confianza del 95% y un error de estimación del 5%. El tipo de muestra fue de tipo probabilística estratificada con selección sistemática, usando la agrupación de personas por características homogéneas, donde se aplicó un instrumento de medición debidamente verificado y validado, con escala de Likert. El objetivo fue evaluar como influyen los factores intrínsecos y extrínsecos en la motivación del capital humano de la Universidad Tecnológica y la Universidad Politécnica de Tulancingo Hidalgo, a partir del análisis de los diferentes factores que condicionan la motivación. El tipo de diseño que se usó fue el no experimental, donde se observan los fenómenos para posteriormente analizarlos. A su vez es una investigación transaccional, donde se recolectan datos en un momento y tiempo único. Para la recolección de datos, se utilizó un instrumento con 5 niveles de medición en escala Likert, teniendo un Alpha de Cronbach con un valor de 0.87. Estos hallazgos contribuyeron a evidenciar el impacto de la motivación como factor detonante para elevar el desempeño organizacional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En lo que respecta al género de las personas, 66% corresponde al sexo femenino (88), mientras que el 34% son mujeres (46). El 60% de las personas encuestadas son docentes (81), mientras que el 36% son administrativos (48) y 5% tienen ambos cargos, es decir son administrativos y dentro de sus actividades colaboran con la parte de la docencia (5). Es importante mencionar que el 60% laboran en la Universidad Politécnica de Tulancingo y 40% restante, es personal de la Universidad Politécnica de Tulancingo. El 37% tiene más de

14 años laborando en su institución (49), asociado a esto, 50% de los empleados (67) tienen trabajando menos de 11 años en su institución educativa. Durante la aplicación de instrumentos al personal de ambas instituciones, se obtuvieron respuestas significativas que muestran el impacto positivo de la motivación y sus diferentes factores, en lo que corresponde a los elementos "intrínsecos", 47% de las personas encuestadas opinan que cuentan con la autonomía y libertad para tomar decisiones en sus actividades (63), mientras que 9% dicen que ellos dependen de la jerarquía organizacional para la toma de decisiones; referente a si el personal siente que su trabajo trasciende y logra las metas, 54% dice estar "totalmente de acuerdo", mientras que 13% dice "no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo", pues han tenido un atraso en sus objetivos, pues no los toman en cuenta en sus diferentes actividades realizadas.

Esto se encuentra relacionado con 44% de las personas, pues dicen que "no reciben reconocimiento profesional y validación cuando realizan sus tareas", asociado a esto, 61% dice que, por lo mismo, no tienen ninguna posibilidad de tener crecimiento dentro de la organización o un plan de carrera, lo cual genera desmotivación en el capital humano, sin embargo, 56% de los profesionales encuestados (75), dicen que si son reconocidos por los trabajos desempeñados, y esto tiene que ver con la responsabilidad que los jefes depositan en los trabajadores, 72% mencionan "estar totalmente de acuerdo", en que confían en ellos (97) para las tareas encomendadas, pues 79% comentan que estas representan desafíos (106), sobre todo en lo que concierne a la parte intelectual que día a día trabajan. Aunado a lo anterior, 84% dice que se siente orgulloso de pertenecer a su institución educativa y a los proyectos que se llevan a cabo (113).

Referente a los "factores extrínsecos", 56% se encuentra insatisfecho con su salario (75), bonos y compensaciones económicas actuales, mientras que 44% dice "estar totalmente de acuerdo", con el salario que reciben por el trabajo realizado (59); adicionalmente a esto, 68% de las personas, dicen que el liderazgo y la supervisión que tienen de sus actividades, facilita el trabajo realizado (91), mientras que 32% dice "no estar de acuerdo" con el líder que tienen (43) y de igual forma, comentan que la supervisión no es adecuada, lo cual retrasa la entrega de sus tareas diarias. También dentro de dichos factores es importante contar con las condiciones laborales que permitan desempeñar cada una de las actividades encomendadas, para lo cual, 60% de los trabajadores, dice que si cuentan con las condiciones adecuadas para

llevar a cabo su trabajo (80), mientras que 40% menciona “estar totalmente en desacuerdo”, en que tienen el equipamiento y oficinas adecuadas para desempeñar sus funciones (54).

Aunado a lo anterior y de gran relevancia dentro de las organizaciones, es la estabilidad laboral para los empleados y la certidumbre jurídica que otorga la empresa, en este caso la institución educativa, siendo que 51% dicen tener permanencia laboral y eso les da seguridad, no obstante, 49% restante dice “no estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo” en tener garantía para conservar su trabajo; en el caso de los docentes comentan que depende de la matrícula de los diferentes programas educativos (65). Dentro de los elementos extrínsecos, es muy importante mantener las relaciones interpersonales sanas y positivas con los compañeros de trabajo y jefes a lo cual 78% menciona que cuentan con un buen ambiente laboral y de compañerismo (105), mientras que 22% trabaja en un ambiente hostil (29). En lo que corresponde a la flexibilidad de horarios para tener un balance entre la vida laboral y personal, 72% dice que si tiene un equilibrio profesional y laboral (97), no obstante 28% comenta estar estresado debido a que la parte laboral le absorbe más tiempo y no tienen el equilibrio adecuado (37).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Conforme a los hallazgos encontrados, se puede observar que el personal de ambas instituciones educativas, dependen de su líder para la toma de decisiones, lo que en ocasiones retrasa las metas a alcanzar. Y es importante que se tengan estrategias que permitan al capital humano seguir creciendo dentro de la organización y se sientan motivados para continuar con sus actividades diarias, de igual forma, es relevante que los altos mandos generen la confianza en los subordinados, haciendo empatía entre los grupos de trabajo, y tengan un sentido de pertenencia, logrando incrementar el desempeño organizacional.

De igual forma el capital humano está dispuesto a dedicar tiempo para poder lograr alcanzar la misión de la organización y que en un futuro les permita tener mejores condiciones de vida y acceder a mejores salarios para una mejor calidad de vida. Así mismo tanto el personal docente y administrativo solicitan tener el equipamiento adecuado que les permita realizar su trabajo de la mejor manera y que el líder supervise sus funciones para entregar en forma oportuna las diferentes tareas asignadas. En lo que corresponde al trabajo en equipo es menester mantener una buena comunicación al interior de la organización, de tal forma que se tenga un buen ambiente de trabajo y colaboración entre los integrantes de la misma, de tal

forma que se tenga una visión compartida con los integrantes del equipo y en futuro alcanzar las metas establecidas por los mismos, donde se deben tener en cuenta los diferentes modelos mentales para lograr los objetivos de la organización.

También es relevante que dentro de la institución se difunda las diferentes normativas de tal forma que el capital humano, tenga la certeza de la estabilidad laboral a la cual tengan derecho, generando la confianza al interior de la misma. Las personas encuestadas mencionaron que esto les dará seguridad a largo plazo y estar más comprometidos con la organización, generando un sentido de pertenencia.

Por otro lado, dentro de los hallazgos encontrados, el capital humano menciona que ellos realizan sus funciones debido a la motivación que se genera al interior de la misma, dicen que es muy importante el liderazgo y la colaboración en los equipos de trabajo, lo cual va a permitir ser competitivos, logrando incrementar el impacto social.

El valor práctico de esta investigación, es implementar estrategias que permitan incrementar la motivación del capital humano, tanto en los diferentes elementos intrínsecos y extrínsecos. Esto contribuirá a la formación de profesionistas altamente competitivos, proporcionando directrices claras y concretas para mejorar las diferentes funciones laborales y asegurando un impacto positivo a largo plazo. De igual forma, en este trabajo se consideraron los elementos teóricos relacionados con la motivación, sus elementos y los factores que influyen en ella.

Derivado de los hallazgos obtenidos en el trabajo de investigación se concluye:

Los factores intrínsecos y extrínsecos son parte fundamental del capital humano.

El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo.

El desempeño de las personas que componen a la organización es importante y permite participar en el proceso de aprender con la finalidad de mejorar en forma permanentemente en cada uno de sus procesos.

Conocer las normativas vigentes, dará la seguridad a los empleados y sentido de pertenencia a la misma.

Reconocer el trabajo de los colaboradores, genera motivación y mayor eficiencia y desempeño en las diferentes actividades realizadas.

El liderazgo estimula la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización

Se estructura la Hipótesis ya no solo como un supuesto, sino después del análisis realizado se estructura como una hipótesis positiva y que fue comprobada quedando de la siguiente forma:

“Los factores intrínsecos y extrínsecos impactan en el capital humano de la Universidad Politécnica de Tulancingo y la Universidad Tecnológica de Tulancingo”.

REFERENCIAS

Amorós, E. (2022). *Comportamiento Organizacional: Un enfoque práctico*. Editorial USAT.

Apaza Apaza, O., (2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016*. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168-177.

Banco Mundial. (2022). *Human Capital Project*. Recuperado de <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Dang, V.T. y Chou, Y.C. (2020). *Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan*. *Personnel Review*, 49(6), 1232-1253. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0427>

Dodds, R., Holmes, M. y Novotny, M. (2022). *Because I believe in it: Examining intrinsic and extrinsic motivations for sustainability in festivals through self-*

determination theory. *Tourism Recreation Research*, 47(2), 111-129.
<https://doi.org/10.1080/02508281.2020.1841375>

Endrerica, O., D'armas, M., Bermeo, R., López, M., Tinoco, E., y Carrion, G. (2018). *Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYMES*. Recuperado el 21 de agosto de 2021, de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>

Erazo Muñoz, P. A., Corredor Reyes, K. D., & Corrales Otálvaro, L. M. (2023). *Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(1), 132-149.
<https://doi.org/10.16967/23898186.822>

Gutiérrez-Aragón, Ó., Xancó-Grau, S., Guillén-Pujadas, M., y Verbo-Latorre, A. (2025). *Valoración de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral en función de diferentes tipos de liderazgo en España*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 21(40), 1–21. doi.org

López Torres, M. et al. (2024). *El pensamiento sistémico para elevar el desempeño organizacional en las universidades politécnicas del estado de Hidalgo - México*. En V. Meriño et al. (Eds.) (2024). *Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria*, libro 65 (pp. 229-241). Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum.
<https://doi.org/10.59899/Ges-cono-65-C13>

López Cruz, M. A., & Morales Loaiza, K. E. (2025). *La Motivación Laboral como Factor Clave en la Retención de Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Universitario Libertad de la Ciudad de Quito*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(5), 11379-11388.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20406

Obando Changuán, Marcelo Patricio. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. *ECA Sinergia*, 11, 166-173.

Priego, L. M., Valdez, B. M. D., Torres, M. del R. L., & Rosales, R. L. (2024). *“Decent Work as An Impact Factor on The Human Capital of Companies in Tulancingo, Hidalgo”*. *Revista De Gestão Social E Ambiental - RGSA*, 18(10), e09307. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n10-228>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Comportamiento Organizacional* (19.^a ed.). Pearson Educación.

Sánchez Valtierra, J. A. (2024). "Los factores motivacionales en el trabajador". *Revista Ñeque*, 7(17). <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.127>

Vizuite, J., Zambrano, L., & Aldaz, X. (2023). "Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación". *Religación Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1051>

© Los autores. Este artículo se publica en Prisma ODS bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Esto permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, incluidos fines comerciales, siempre que se otorgue la atribución adecuada a los autores y a la fuente original.



doi: <https://doi.org/10.65011/prismaods.v5.i5.371>

Cómo citar este artículo (APA 7ª edición):

Cómo citar

López Torres, M. del R., Pastrana López, Ángel A., García García, R., & López Suárez, A. (2026). Factores Motivacionales como Parte Fundamental del Capital Humano. *Prisma ODS: Revista Multidisciplinaria Sobre Desarrollo Sostenible*, 5(5), 546-559. <https://doi.org/10.65011/prismaods.v5.i5.371>