

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR FINANCIERO DEL CANTÓN PUJILÍ

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HUMAN TALENT RETENTION IN THE FINANCIAL SECTOR OF PUJILI CANTON

Carlos Augusto Basantes Tipan¹, Ibett Mariela Jácome Lara²

{carlos.basantes6435@utc.edu.ec¹, ibett.jacome@utc.edu.ec²}

Fecha de recepción: 15/07/2026 / Fecha de aceptación: 30/07/2026 / Fecha de publicación: 25/08/2026

RESUMEN: La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en los colaboradores del sector financiero del Cantón Pujilí, Ecuador. Metodológicamente, adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional, aplicando un censo poblacional al 100% de la plantilla accesible, conformada por 116 profesionales activos de agencias bancarias y cooperativas de ahorro y crédito locales. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios validados en Google Forms que mostraron alta consistencia interna y validez: el de compromiso organizacional (17 ítems) alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.920 y un KMO de 0.900, mientras que el de retención (9 ítems) obtuvo un Alfa de 0.902 y un KMO de 0.847. Los resultados descriptivos revelaron un escenario favorable donde predominó el nivel alto tanto en el compromiso organizacional (60.3%) como en la retención del talento (55.2%). Tras aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov y determinar que los datos no siguen una distribución normal ($p = 0.000$), se empleó estadística no paramétrica mediante el coeficiente Rho de Spearman, arrojando un valor de $Rho = 0.577$ ($p = 0.000$) que evidencia una relación lineal positiva de intensidad moderada, concluyéndose que un mayor compromiso incrementa de manera directa y favorable la retención del personal en la identidad financiera local.

Palabras clave: *Compromiso organizacional, retención del talento, sector financiero, modelo no paramétrico, fidelización*

ABSTRACT: The main objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and human talent retention among employees in the financial sector of Pujilí Canton, Ecuador. Methodologically, the study adopted a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design, applying a population census to 100% of the accessible staff, which comprised 116 active

¹Universidad Técnica de Cotopaxi, <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0008-9886-6510>

²Universidad Técnica de Cotopaxi, Universidad Nacional de Chimborazo, <https://orcid.org/0000-0003-4847-4371>, 0960625642

professionals from local bank branches and savings and credit cooperatives. Data collection was carried out through two validated questionnaires on Google Forms that demonstrated high internal consistency and validity: the organizational commitment instrument (17 items) achieved a Cronbach's Alpha of 0.920 and a KMO of 0.900, while the retention instrument (9 items) recorded a Cronbach's Alpha of 0.902 and a KMO of 0.847. Descriptive results revealed a favorable scenario where a high level predominated in both organizational commitment (60.3%) and human talent retention (55.2%). Following the Kolmogorov-Smirnov normality test, which determined that the data did not follow a normal distribution ($p = 0.000$), non-parametric statistics were used via Spearman's Rho correlation coefficient; this yielded a value of $Rho = 0.577$ ($p = 0.000$), demonstrating a moderate positive linear relationship and conclusively leading to the finding that a higher level of commitment directly and favorably increases staff retention within the local financial entity.

Keywords: *Organizational commitment, talent retention, financial sector, non-parametric model, loyalty*

INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial contemporáneo, la gestión del talento humano se ha situado en el centro de la estrategia corporativa global. El compromiso organizacional y la retención del talento emergen como constructos clave para la administración moderna, al determinar la productividad, la estabilidad del personal y la sostenibilidad institucional. Dentro del sector financiero, esta dinámica es crítica debido a que la velocidad de la transformación digital suele sobrepasar la adaptabilidad de la cultura interna, erosionando el vínculo psicológico entre los colaboradores y sus organizaciones. Por ello, comprender cómo se articulan el compromiso y la fidelización es indispensable para mitigar la fuga de capital intelectual hacia sectores competitivos.

A nivel internacional, la realidad de la banca durante el bienio 2024-2025 demuestra que la retención de perfiles estratégicos ya no depende de la compensación económica tradicional. En España, Banco central subraya que la estabilidad del sistema financiero actual depende de la cohesión cultural y la motivación interna. Sin embargo, la desconexión entre la gestión tradicional y las expectativas digitales ha debilitado el sentido de pertenencia (1) (2). Informes de Aon España sitúan la rotación voluntaria en perfiles estratégicos en un 18%, evidenciando que los incrementos salariales proyectados del 4% para 2025 son insuficientes si las organizaciones no priorizan entornos flexibles y el bienestar integral (3) (4). Así, gigantes como el Grupo Santander reconocen la necesidad de trascender la retribución económica para gestionar eficazmente a su personal. En el ámbito regional, el sector financiero peruano experimenta una paradoja similar en el periodo 2024-2025 (5) (6). Mientras las instituciones alcanzan niveles históricos de solvencia, el tejido humano muestra fragilidad debido a presiones externas como los riesgos de ciberseguridad. Según PwC Perú, el 54% de los empleados reporta una

disminución en su identificación corporativa por la ausencia de conexión con los valores institucionales, lo que elevó la rotación voluntaria en perfiles jóvenes y tecnológicos al 16%, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (7). Ante esto, referentes como el Banco de Crédito del Perú redefinen sus modelos hacia el liderazgo digital y la flexibilidad laboral (8) (6).

El sector financiero ecuatoriano en los años 2024-2025 refleja desafíos idénticos debido a transformaciones digitales y regulatorias. La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria señala que las cooperativas de ahorro y crédito, pese a registrar un crecimiento del 12% en activos, reportan incrementos en la rotación de personal en áreas de atención al cliente y gestión tecnológica (9) (10). Paralelamente, el Banco Central del Ecuador advirtió que la rotación voluntaria de talento joven y digital alcanzó un 15%, imponiendo costos extraordinarios en reclutamiento. Esta problemática cobra vigencia en el sector financiero del Cantón Pujilí, donde estudios de la Universidad Técnica Particular de Loja (2) (11) evidencian que los profesionales priorizan la flexibilidad, el bienestar y el desarrollo profesional por encima de la remuneración económica tradicional.

Para abordar científicamente este problema, resulta indispensable analizar el compromiso organizacional desde el modelo multidimensional de Meyer y Allen, estructurado en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo (4). El compromiso afectivo refiere al apego emocional e identificación del colaborador con los valores de la empresa; Carrillo sostiene que reduce la intención de rotación voluntaria y eleva la disposición a realizar esfuerzos adicionales, mientras que Chamorro, Vélez y Cedeño destacan que un ambiente de apoyo mutuo y confianza favorece este vínculo emocional (10) (7). El compromiso de continuidad se genera cuando el empleado evalúa racionalmente los costos económicos y profesionales de abandonar la institución en función de los beneficios acumulados (antigüedad, experiencia); Torner explica que el individuo con alto compromiso de continuidad permanece por necesidad o falta de alternativas externas, y Sajami y Gonzales asocian este nexo a los beneficios acumulados del puesto (6) (7). A su vez, De Clerc, Belausteguigoitia y Ohanaseñalan que la continuidad reduce el desgaste psicológico al percibirse el empleo como un entorno seguro. Por último, el compromiso normativo se fundamenta en un sentido de obligación moral y reciprocidad; Gonzáles, Medina y Herrera (2024) afirman que se desenvuelve cuando los trabajadores consideran que deben guardar lealtad a la empresa como retribución por los incentivos y formación recibida.

Respecto a la variable retención del talento humano, Taruchaín y Revelo (2023) la definen como el conjunto articulado de estrategias corporativas para mantener a los colaboradores valiosos y calificados, reduciendo los costos asociados a la rotación. De la Cruz, Huaraca, Valdez, Li-Parra y Melgarejo manifiestan que gestionar la retención incrementa la ventaja competitiva y permite enfocar los esfuerzos en la innovación y el crecimiento sostenible, evitando gastos innecesarios en fases repetitivas de selección de personal (11) (9). Skerhskova detalla que para lograr la fidelización del talento se deben gestionar dimensiones críticas como la seguridad laboral y el desarrollo de competencias, factores que influyen de manera favorable en el rendimiento técnico y reducen

drásticamente la tasa de renovación de personal, tal como lo señalan Matabanchoy y Díaz (12) (5)

Ante la necesidad apremiante de generar datos científicos situacionales para el contexto local, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en los colaboradores del sector financiero del Cantón Pujilí? Para responder a esta interrogante, se establece como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en los colaboradores del sector financiero del Cantón Pujilí. En concordancia con lo expuesto, se plantea como hipótesis alternativa del estudio (H1) que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en los colaboradores del sector financiero de la localidad, contrastándose directamente frente a la hipótesis nula (H₀) que niega la existencia de dicho vínculo de asociación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y alcance descriptivo correlacional. La población objeto de estudio estuvo constituida de manera directa por los profesionales y trabajadores que ejercen sus funciones en el sector financiero del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, Ecuador. Debido a que se trataba de un grupo humano plenamente finito, delimitado y completamente accesible para la aplicación de los instrumentos por parte del equipo de trabajo, se procedió a aplicar un censo poblacional. Por lo tanto, la muestra final analizada coincidió exactamente con el cien por ciento de los integrantes de las entidades locales, incluyendo de este modo a un total de 116 colaboradores activos pertenecientes a las diferentes agencias bancarias y cooperativas de ahorro y crédito que operan en la mencionada zona geográfica.

Para el proceso de levantamiento de la información de campo, se aplicaron dos instrumentos validados de recolección de datos, cuyos orígenes metodológicos, estructura operacional y referencias se detallan de forma sintetizada en la Tabla 1. Ambos cuestionarios fueron distribuidos en formato digital mediante la plataforma en línea Google Forms para garantizar el acceso seguro de los participantes.

El primer instrumento consistió en la escala para evaluar el Compromiso Organizacional, adaptada formalmente del modelo tridimensional de Meyer y Allen. Está estructurado por un total de 17 ítems distribuidos en tres dimensiones analíticas: compromiso afectivo (6 ítems; Alfa de Cronbach = 0.885), compromiso de continuidad (6 ítems; Alfa de Cronbach = 0.841) y compromiso normativo (5 ítems; Alfa de Cronbach = 0.863). En su evaluación global, el cuestionario demostró una excelente consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0.920 (13) (10).

Para respaldar la validez de constructo en la muestra estudiada, se ejecutó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) mediante el método de componentes principales y rotación Varimax. La adecuación muestral se confirmó mediante un índice KMO de 0.900 y una prueba de esfericidad de Bartlett estadísticamente significativa ($\chi^2 = 1245.32$; $p = 0.000$). El análisis factorial identificó tres autovalores superiores a la unidad (6.42, 2.15 y 1.38), los cuales explicaron en su conjunto el 58.5% de la varianza total acumulada de la variable.

El segundo instrumento correspondió al cuestionario adaptado de Skerhakova et al. (2022) para evaluar la Retención del Talento Humano. Esta escala consta de 9 ítems distribuidos en cuatro dimensiones operativas: reconocimiento laboral (2 ítems; Alfa de Cronbach = 0.812), soporte institucional (3 ítems; Alfa de Cronbach = 0.835), confianza mutua (2 ítems; Alfa de Cronbach = 0.798) y estímulo personal (2 ítems; Alfa de Cronbach = 0.820). La escala presentó una sólida fiabilidad global con un Alfa de Cronbach de 0.902. La validez de constructo fue fundamentada mediante Análisis Factorial Exploratorio, obteniendo un indicador KMO de 0.847 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($\chi^2 = 780.45$; $p = 0.000$), con cuatro autovalores superiores a 1.0 (3.85, 1.42, 1.10 y 1.01) que representan el 62.1% de la varianza explicada.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables e Instrumentos de Medición.

Variable	Dimensiones	Ítems (Reactivos)	Fuente / Autor de origen
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6	Meyer & Allen (1991)
	Compromiso de Continuidad	7, 8, 9, 10, 11, 12	Meyer & Allen (1991)
	Compromiso Normativo	13, 14, 15, 16, 17	Meyer & Allen (1991)
Retención del Talento Humano	Reconocimiento Laboral	1, 2	Skerhakova et al. (2022)
	Soporte Institucional	3, 4, 5	Skerhakova et al. (2022)
	Confianza Mutua	6, 7	Skerhakova et al. (2022)
	Estímulo Personal	8, 9	Skerhakova et al. (2022)

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, aplicada de manera previa al análisis inferencial, indicó formalmente que los datos recopilados no siguen una distribución normal o paramétrica al registrar un valor de significancia de $p = 0.000$, el cual se ubica notablemente por debajo del límite crítico de 0.05. Por este motivo, se determinó la necesidad metodológica y estadística de utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para llevar a cabo el correspondiente contraste de las hipótesis planteadas en la investigación. El procesamiento estadístico de toda la información se realizó de forma automatizada mediante el uso del paquete de software especializado IBM SPSS Statistics. En una primera etapa, se aplicó la estadística descriptiva para clasificar, ordenar y presentar el comportamiento de las variables mediante tablas de frecuencias y



gráficos de porcentajes. En una segunda etapa, se ejecutó el cálculo de la correlación de Spearman para determinar la existencia, dirección e intensidad de la relación entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano de la plantilla.

Finalmente, se estructuraron baremos estadísticos específicos que sirvieron para clasificar los niveles de ambos constructos en tres categorías ordenadas de análisis: (bajo, medio y alto).

RESULTADOS

Los resultados de la tabla 2 corresponden a la evaluación descriptiva de la variable Compromiso Organizacional en las entidades financieras del Cantón Pujilí. Al analizar el comportamiento global de este constructo en los 116 colaboradores, se observó un claro predominio del nivel alto, el cual alcanzó el 60.3% de la participación total, equivalente a 70 personas de la plantilla estudiada. A este porcentaje le sigue el nivel medio con un 34.5%, representado por 40 trabajadores, mientras que el nivel bajo registró la menor representatividad con apenas el 5.2%, que equivale a solo 6 profesionales. Desde una perspectiva institucional, la concentración de más del 90% de los empleados entre los rangos medio y alto demuestra que el apego emocional hacia las organizaciones, la percepción de los beneficios de permanencia y el sentido de lealtad moral operan de manera muy favorable en el sector.

Tabla 2. Resultados de la Variable 1.

Compromiso Organizacional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Niveles	Nivel Bajo	6	5,2	5,2	5,2
	Nivel Medio	40	34,5	34,5	39,7
	Nivel Alto	70	60,3	60,3	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional procesados en SPSS.

Por otra parte, los datos de la tercera tabla detallan los resultados globales obtenidos para la variable Retención del Talento Humano en el mismo grupo de estudio. En este indicador se evidencia una tendencia igualmente positiva y consolidada, destacando la prevalencia del nivel alto con un 55.2% de los casos, lo que representa a 64 colaboradores del censo. Asimismo, el nivel medio obtuvo una participación del 37.9%, equivalente a 44 personas de la plantilla, mientras que el nivel bajo se ubicó en un margen mínimo del 6.9%, correspondiente a apenas 8 individuos. Estos hallazgos numéricos demuestran la solidez

de las estrategias actuales de fidelización del capital humano en la zona, denotando que factores como el soporte institucional, el reconocimiento de los líderes y los estímulos de estabilidad son percibidos de forma excelente por la gran mayoría de la fuerza laboral.

Tabla 3. Resultado de la Variable 2.

Retención de Talento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	8	6,9	6,9	6,9
Nivel Medio	44	37,9	37,9	44,8
Niveles				
Nivel Alto	64	55,2	55,2	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de retención del talento humano procesados en SPSS.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal (p menor 0.05), lo que justificó el uso de pruebas no paramétricas para el análisis correlacional.

Tabla 4. Cálculo prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad			
Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	0,378	116	0,000
Retencion de Talento	0,348	116	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Prueba de Kolmogórov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors

Para efectuar el contraste de hipótesis y determinar la relación existente entre las variables analizadas, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, técnica seleccionada tras comprobarse la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. Los resultados de esta prueba estadística reflejaron un coeficiente de correlación de $Rho = 0.577$ entre el Compromiso Organizacional y la Retención del Talento Humano en las instituciones financieras del cantón, valor que representa la existencia de una relación lineal positiva de intensidad moderada, indicando una proporcionalidad directa entre ambos elementos. Asimismo, el análisis arrojó un valor de significancia bilateral de $p = 0.000$, cifra que se posiciona notablemente por debajo del nivel de significación crítico de

0.05 y del nivel de confianza de 0.01 corporativo; debido a que este indicador es estadísticamente significativo ($p < 0.01$), se cuenta con el sustento numérico suficiente para rechazar de manera contundente la hipótesis nula (H_0) y aceptar formalmente la hipótesis de investigación (H_1), confirmando de forma definitiva que un mayor nivel de compromiso dentro de la organización influye de manera directa y favorable en el incremento de la retención del talento humano de la plantilla.

Tabla 5. Cálculo de correlación.

Correlaciones				
			compromiso organizacional	retención de talento
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	116	116
	retención de talento	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	116	116

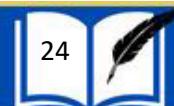
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Correlación de Spearman

DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en los colaboradores del sector financiero del Cantón Pujilí. Los hallazgos estadísticos demostraron una relación lineal positiva de intensidad moderada ($Rho = 0.577$; $p = 0.000$). Estos resultados se alinean con lo expuesto por De la Cruz, García & Ramírez y Chiavenato, quienes sostienen que una gestión adecuada del capital intelectual funciona como un indicador de inteligencia organizacional que eleva la ventaja competitiva y previene la pérdida innecesaria de recursos financieros en procesos de reclutamiento (14) (11).

Al analizar la primera variable, se identificó un claro predominio del nivel alto de compromiso organizacional (60.3%). Al profundizar en las particularidades socioeconómicas del Cantón Pujilí y la provincia de Cotopaxi, este hallazgo no debe interpretarse de forma aislada. Por un lado, una porción significativa de este compromiso responde a factores de arraigo cultural y territorial propios de la localidad, donde la cercanía familiar, la estabilidad social y la identificación con el impacto de las cooperativas de ahorro y crédito locales fortalecen el compromiso afectivo y normativo (15) (8) (7). Por otro lado, no se puede descartar la influencia del entorno laboral local, caracterizado por



una oferta limitada de plazas de trabajo altamente competitivas en el sector formal. Esta escasez de alternativas laborales en la zona puede inclinar la percepción de los colaboradores hacia un compromiso de continuidad (16) donde la permanencia en la institución responde más a la necesidad de preservar la estabilidad económica y los beneficios acumulados que a un apego afectivo genuino.

Respecto a la variable retención del talento humano, la tendencia fue igualmente positiva, liderando el nivel alto con el 55.2%. Esto demuestra que factores como el soporte institucional, el reconocimiento de los líderes y los estímulos de permanencia (17) (16), capital intelectual hacia mercados más grandes como Latacunga o Quito.

Sin embargo, la presencia de un porcentaje importante de la fuerza laboral en rangos intermedios (34.5% en compromiso y 37.9% en retención) constituye un hallazgo crítico. Como advierten Sajami & Gonzales, cuando los trabajadores se ubican en niveles intermedios en contextos geográficos delimitados, existe el riesgo latente de que migren apenas surja una oportunidad laboral externa más atractiva (18). Ante este escenario, las instituciones financieras de Pujilí enfrentan el desafío estratégico de fortalecer programas de desarrollo profesional, salario emocional y bienestar integral para convertir el compromiso de continuidad en un verdadero compromiso afectivo y sostenible en el tiempo.

CONCLUSIONES

La presente investigación determinó una relación lineal positiva de intensidad moderada entre el compromiso organizacional y la retención del talento humano en el sector financiero de Pujilí, Ecuador. Los resultados ($Rho = 0.577$; $p = 0.000$) validan la hipótesis de investigación, demostrando que, al fortalecer el compromiso del colaborador, aumenta directamente la capacidad de la organización para fidelizar su capital intelectual.

Desde el diagnóstico descriptivo, el 60.3% de la muestra presenta un alto compromiso organizacional y el 55.2% un alto nivel de retención. Esta consolidación posiciona a las entidades locales en una situación de estabilidad superior frente a las tendencias de rotación observadas en otros contextos nacionales.

Sin embargo, la presencia de un segmento relevante en niveles medios de compromiso (34.5%) y retención (37.9%) constituye un punto crítico de atención. Para garantizar la sostenibilidad a largo plazo, las organizaciones deben trascender estrategias tradicionales, profundizando en programas de bienestar integral, liderazgo transformacional y flexibilidad laboral. Finalmente, es necesario realizar mayores estudios que involucren investigaciones en otros sectores financieros con otras categorías, para ampliar la visión sobre la gestión del talento en el sector financiero. Así como también se recomienda realizar estudios longitudinales para determinar si en el tiempo estas variables cambian.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ecuador, Banco Central del. eporte analítico de la evolución del mercado laboral e índices de rotación sectorial en el sistema financiero. Quito. 2025.
2. Hernández-Sampieri. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. s.l. : McGraw-Hill Education, 2018.
3. España, Aon. Informe global de tendencias en el talento humano y riesgos de capital intelectual. 2024.
4. Meyer JP, Allen NJ. conceptualization of organizational commitment. s.l. : Human Resource Management Review, 1991.
5. Sajami, Amasifuen. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana. 2022.
6. Sánchez G, Pérez J. Clima laboral, compromiso y retención: Un estudio correlacional en entornos financieros de libre mercado. s.l. : Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones., 2022.
7. B, Avolio. Evaluación del impacto del liderazgo transformacional en el compromiso de la plantilla. 2019.
8. A, Barraza. Compromiso organizacional y rotación laboral en el sector servicios: Un análisis estructural. 2021.
9. MA, Alles. Dirección estratégica de recursos humanos. s.l. : Gestión por competencias. 4.ª ed., 2020.
10. De la Cruz S, Alomoto M, Cruz. I capital intelectual como indicador de inteligencia organizacional y ventaja competitiva en el sector financiero de Cotopaxi. s.l. : Revista Científica de Gestión y Desarrollo Empresarial. , 2023.
11. V, Skerhakova. analysis of the antecedents of talented employees' intention to stay in the organizations. s.l. : European Journal of Interdisciplinary Studies, 2022.
12. TR, Vargas. Estrategias de salario emocional y su efectividad en la retención del talento humano en cooperativas de ahorro y crédito del segmento. s.l. : revista de Gestión Pública y Empresarial Latam, 2024.
13. S, Robbins. Comportamiento organizacional. s.l. : Ciudad de México: Pearson Educación, 2019.
14. Martínez LF, Villamizar. Modelos no paramétricos aplicados al comportamiento organizacional: El uso de Rho de Spearman en la medición de la lealtad laboral. s.l. : Revista Ecuatoriana de Estadística, 2023.
15. García M, Ramírez P. Factores determinantes de la retención del talento humano en la banca cooperativa latinoamericana. s.l. : Revista de Ciencias Sociales, 2023.
16. KS, Cameron. Quinn RE. Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: Basado en el modelo de valores competitivos. Boston : s.n., 2020.
17. I, Chiavenato. Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. s.l. : 5.ª ed. Ciudad de México:, 2021.
18. Solidaria, Superintendencia de Economía Popular y. Informe de estabilidad e inclusión financiera de las cooperativas de ahorro y crédito en el Ecuador. Quito. 2024.