

EDICIÓN ORIGINAL - TEMPLATE TESIS DOCTORAL-UPG EDUCACIÓN.pdf

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:540770481

Fecha de entrega

15 dic 2025, 8:47 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 dic 2025, 9:01 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

EDICIÓN ORIGINAL - TEMPLATE TESIS DOCTORAL-UPG EDUCACIÓN.pdf

Tamaño del archivo

1.8 MB

56 páginas

15.483 palabras

95.772 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	<1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Internet	www.researchgate.net	<1%
4	Internet	www.ciencialatina.org	<1%
5	Trabajos entregados	Escuela de Posgrado Newman on 2025-05-05	<1%
6	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2024-05-27	<1%
8	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
9	Internet	revistacientifica.upap.edu.py	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-07-20	<1%
11	Internet	revistas.urp.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-02-24	<1%
13	Internet	www.rsisinternational.org	<1%
14	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
15	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
16	Internet	scielo.sld.cu	<1%
17	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-11-28	<1%
18	Trabajos entregados	Universitas Negeri Jakarta on 2025-07-15	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-05	<1%
20	Publicación	Yurong Zhao, Xiaowei Huang, Lianghong Hui. "Academic buoyancy and academic ...	<1%
21	Internet	repositorio.ufba.br	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-13	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-24	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad San Marcos on 2024-07-28	<1%
25	Internet	ciencialatina.org	<1%

26	Internet	es.scribd.com	<1%
27	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
28	Internet	www.lbschools.net	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-06-13	<1%
30	Trabajos entregados	ipn on 2025-11-19	<1%
31	Internet	repositorio.ulima.edu.pe	<1%
32	Internet	1library.co	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-04-11	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-03	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-05-23	<1%
36	Internet	repositorio.pucesa.edu.ec	<1%
37	Internet	revistahorizontes.org	<1%
38	Publicación	AGUSTÍN PERALT RILLO. "Co-creation innovation for business programs for educa...	<1%
39	Trabajos entregados	Corporación Universitaria del Caribe on 2025-11-23	<1%

40	Internet	complete.bioone.org	<1%
41	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2025-02-12	<1%
42	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
43	Internet	revista.religacion.com	<1%
44	Internet	www.coursehero.com	<1%
45	Internet	www.urp.edu.pe	<1%
46	Publicación	Liliane Rioux, Anne Pignault. "Workplace attachment, workspace appropriation, a...	<1%
47	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-07-10	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-03	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-05-20	<1%
50	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-22	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-06-03	<1%
52	Publicación	Yamarú del Valle Chirinos Araque, Adán Guillermo Ramírez García, Roberto Godín...	<1%
53	Internet	dspace.uazuay.edu.ec	<1%

54	Internet	ideas.repec.org	<1%
55	Internet	raximhai.uaim.edu.mx	<1%
56	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
57	Trabajos entregados	unsaac on 2023-11-14	<1%
58	Trabajos entregados	uteg on 2025-05-12	<1%
59	Trabajos entregados	Caribbean University on 2023-09-29	<1%
60	Publicación	Laurente Flores, Vilma Marleny. "Estrés laboral y satisfacción laboral en personal ...	<1%
61	Publicación	Lozano Luna, Glide Domitila. "Relación del estilo de liderazgo de la enfermera jef...	<1%
62	Publicación	Solana Salessi. "Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en ...	<1%
63	Trabajos entregados	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2025-12-08	<1%
64	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2015-05-29	<1%
65	Trabajos entregados	Universidad San Marcos on 2025-10-12	<1%
66	Trabajos entregados	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
67	Internet	digilib.umpalopo.ac.id:8080	<1%

68	Internet	dspace.biblioteca.um.edu.mx	<1%
69	Internet	jeams.unmerbaya.ac.id	<1%
70	Internet	mail.polodelconocimiento.com	<1%
71	Internet	ojs.docentes20.com	<1%
72	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
73	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
74	Internet	repositori.uji.es	<1%
75	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
76	Internet	revistaimpulso.org	<1%
77	Internet	scielo.isciii.es	<1%
78	Internet	scienceon.kisti.re.kr	<1%
79	Internet	sinergiaseducativas.mx	<1%
80	Internet	www.ulvr.edu.ec	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**Liderazgo Transformacional, Clima Laboral, Motivación Laboral y
Valores Personales, con Machine Learning, como regresoras del
Compromiso Organizacional en Docentes de los Colegios
Adventistas en Ecuador y Colombia**

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Educativa

Por:

Yorguin Eduardo Martínez Blanco

Asesor:

Dr. Josué Turpo Chaparro

Lima, noviembre de 2025

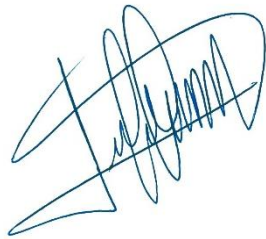
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Josué Turpo Chaparro, docente de la Unidad de Posgrado de Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: Liderazgo Transformacional, Clima Laboral, Motivación Laboral y Valores Personales, con Machine Learning, como regresoras del Compromiso Organizacional en Docentes de los Colegios Adventistas en Ecuador y Colombia del (los) autor (autores) Yorguin Eduardo Martínez, tiene un índice de similitud de 10% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima., a los días del mes de agosto del año 2025



Josué Turpo Chaparro

Acta de Sustentación

Colocar el Acta de Sustentación
firmada y escaneada

Tabla de contenido

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	ii
Acta de Sustentación	iii
Introducción.....	6
Planteamiento del problema	6
Justificación.....	7
Justificación Teórica.....	8
Justificación Práctica	8
Justificación Metodológica	9
Hipótesis General.....	9
Hipótesis Específicas	9
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO: MAPEO BIBLIOMÉTRICO SCOPUS–WOS (2020–2024) Y REVISIÓN TEMÁTICA COMPLEMENTARIA.....	10
Clima y motivación laboral como factores de compromiso organizacional en docentes de colegios adventistas	25
Influencia del liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales sobre el compromiso organizacional con M. L en Docentes de los Colegios Adventistas en Ecuador y Colombia (Investigación empírica).....	36
Conclusiones de la tesis	48
Conclusiones generales.....	48

Conclusiones del artículo 1	49
Conclusiones del artículo 2	49
Conclusiones del artículo 3	49
Recomendaciones	50
Recomendaciones del artículo 1	50
Recomendaciones del artículo 2	50
Recomendaciones del artículo 3	50
Anexos.....	51
Anexo A. Evidencia de publicación del primer artículo en una revista indexada	51
Anexo B. Evidencia de sumisión del segundo artículo en una revista indexada	52
Anexo C. Resolución de inscripción del proyecto de investigación	53
Anexo D. Carta de aprobación del comité de ética	54
Anexo E. Instrumentos de recolección de datos	55

Introducción

Planteamiento del problema

El compromiso organizacional hoy en día se entiende como un elemento fundamental para que las instituciones puedan crecer y mantenerse en el tiempo. En el caso de los centros educativos, este aspecto cobra todavía más importancia, ya que de él depende no solo la estabilidad interna, sino también la calidad de los procesos formativos que se ofrecen. Según Curi y Ferro (2022), uno de los retos más frecuentes que afrontan las organizaciones cuando buscan cumplir sus metas es la poca disposición o el bajo nivel de compromiso que muestran algunos de sus colaboradores. Esta situación resulta preocupante en el contexto educativo, donde, como afirman Bejarano et al. (2022), cabe resaltar, que el compromiso se refleja en la calidad de los métodos pedagógicos y en la motivación de los docentes hacia los objetivos institucionales (p. 145).

De igual manera, Reyes, K (2022) sostiene que el comportamiento organizacional se configura a partir de la actitud que los colaboradores asumen frente a sus roles y la interacción con otros. En línea con ello, Orozco et al. (2022) identifican que el compromiso organizacional docente se ve influenciado por factores emocionales, socioemocionales y espirituales, como el liderazgo, el clima laboral, la motivación y los valores personales.

En función de lo anterior, diversos estudios han abordado esta temática desde enfoques particulares. Van Waeyenberg et al. (2022), por ejemplo, evidencian que la gestión del desempeño influye en el agotamiento y el compromiso docente, actuando este último como mediador del rendimiento laboral. Por su parte, Ahad et al. (2021) validaron que el compromiso afectivo, narrativo y de continuidad son factores relevantes en profesores de escuelas vocacionales. Así también, Mailool et al. (2020) concluyeron que la toma de decisiones del director, el compromiso organizacional y el clima escolar tienen un impacto positivo en el desempeño docente. Estas investigaciones, aunque valiosas, tienden a examinar relaciones entre dos o tres variables, lo que deja un vacío para estudios que integren múltiples dimensiones explicativas del compromiso.

En este contexto, es imprescindible avanzar hacia modelos de análisis que consideren de forma conjunta variables como el liderazgo transformacional, el clima laboral, la motivación laboral y los valores personales. Tal como lo demuestran Estrada, E; y Mamami (2020), si los docentes muestran un alto nivel de compromiso con su institución, su desempeño profesional tiende a mejorar de forma significativa.

Igualmente, Estrada, E., y Gallegos (2021) revelaron que en el caso de los docentes de la Amazonía peruana, mientras mayor es la satisfacción con su trabajo, mayor es también el compromiso que desarrollan con su institución. A su vez, Purwanto et al. (2021) verificaron que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral influyen en la conducta organizacional comprometida. Finalmente, Treviño, R., y López, J. (2022) subrayan que la comprensión de estas dinámicas requiere métodos integradores, lo cual justifica la propuesta de esta investigación al aplicar modelos SEM y técnicas de Machine Learning en el análisis del compromiso organizacional en docentes de colegios adventistas en Ecuador y Colombia.

Justificación

En el contexto educativo actual, marcado por transformaciones aceleradas, resulta urgente volver la mirada a lo esencial: el compromiso de quienes educan. Es importante destacar, que no se trata solo de un concepto técnico, sino de una expresión viva de entrega, identificación y propósito institucional. Como señalan Reyes (2022) y Curi y Ferro (2022), la forma en que los docentes asumen su rol y se relacionan con su entorno influye directamente en la efectividad organizacional. Además, como afirman Bejarano et al. (2022), este compromiso se manifiesta en la calidad pedagógica y la motivación con la que los maestros persiguen los objetivos educativos (p. 145). No obstante, estudios como el de Orozco et al. (2022) revelan que el compromiso docente se ve afectado por una red compleja de factores emocionales, espirituales y actitudinales. Por ello, esta investigación busca aportar una comprensión más amplia, profunda y práctica del compromiso organizacional, mediante el uso de modelos analíticos y predictivos que respondan a los desafíos reales que enfrentan los colegios adventistas en Ecuador y Colombia.

Justificación Teórica

Desde la dimensión teórica, esta investigación hace una pausa reflexiva para revisar lo que otros estudios han dicho sobre el compromiso organizacional docente, especialmente en contextos latinoamericanos. Tal como lo señalan Coronado et al. (2020), este compromiso es una construcción compleja influida por múltiples factores, cuya comprensión demanda enfoques diversos y profundos. En esa misma línea, Guzmán et al. (2020) advierten que aún es difícil precisar las dimensiones que anteceden al compromiso, así como sus consecuencias organizacionales. Frente a ello, autores como Meyer y Allen (citados en Fonseca et al., 2019) han planteado un modelo de tres pilares: afectivo, de continuidad y normativo, ampliamente discutido por Berberoglu (2018) y Yousef (2017), quienes coinciden en que estos elementos representan distintas motivaciones para permanecer en una institución. Por ello, esta tesis busca aportar a la teoría desde una mirada integradora, incorporando variables como el liderazgo transformacional, la motivación, el clima laboral y los valores personales, y proponiendo modelos de análisis más dinámicos, actuales y aplicables.

Justificación Práctica

Esta investigación tiene una justificación práctica clara, ya que busca generar conocimiento útil y aplicable para mejorar el compromiso organizacional que asumen los profesores dentro de las instituciones educativas adventistas. Como lo señalan Estrada y Mamami (2020), cuanto mayor es el compromiso de los docentes, más notorio es el impacto positivo en su práctica educativa y en el funcionamiento de la institución, lo cual implica consecuencias directas en la calidad educativa.

De igual manera, Estrada y Gallegos (2021) encontraron una fuerte conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, lo que evidencia la necesidad de intervenir en los factores que motivan a los docentes desde adentro. Además, Purwanto et al. (2021) demostraron que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral tienen un efecto afirmativo sobre el comportamiento organizacional comprometido. A ello se suman los hallazgos de Van Waeyenberg et al. (2022), quienes comprobaron que una adecuada gestión del desempeño mejora el compromiso y reduce el agotamiento laboral. Por tanto, esta tesis ofrece herramientas concretas para que directivos

y gestores educativos puedan diseñar estrategias más humanas y eficaces, orientadas a fortalecer la cultura institucional y el sentido de pertenencia docente.

Justificación Metodológica

Desde el enfoque metodológico, esta investigación representa una propuesta innovadora, al combinar el análisis bibliométrico, el modelamiento estructural (SEM) y herramientas predictivas basadas en Machine Learning para abordar el fenómeno del compromiso organizacional docente. Tal como explica Padrón (2007), el paradigma mixto permite una comprensión más profunda al integrar métodos cualitativos y cuantitativos, lo que fortalece la validez y riqueza del estudio. Además, según Chávez (2015), los estudios predictivos de corte transversal son útiles para identificar relaciones significativas en un momento determinado, sin alterar el contexto natural. En esa misma línea, Hernández (2018) señala que el enfoque descriptivo permite analizar la realidad desde sus elementos más relevantes, sin necesidad de establecer causalidades directas. Por ello, la metodología propuesta no solo responde al rigor científico, sino que también aporta herramientas adaptadas a la complejidad del fenómeno, permitiendo generar conocimiento útil, confiable y contextualizado en la realidad educativa adventista.

Hipótesis General

59 Existe una influencia regresiva significativa del liderazgo transformacional, el clima laboral, la motivación laboral y los valores personales sobre el compromiso organizacional de los maestros de los colegios adventistas en Ecuador y Colombia.

Hipótesis Específicas

Existen elementos determinantes del compromiso organizacional en los docentes universitarios, identificables mediante el análisis bibliométrico de la producción científica entre 2020 y 2024.

El clima laboral influye significativamente en la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de los colegios adventistas de Ecuador y Colombia, según el análisis de ecuaciones estructurales (SEM).

El liderazgo transformacional, el clima laboral, la motivación laboral y los valores personales ejercen una influencia regresiva significativa sobre el compromiso organizacional de los docentes de los colegios adventistas en Ecuador y Colombia, de acuerdo con el modelo predictivo aplicado mediante técnicas de Machine Learning.

Objetivo General

Analizar la influencia regresiva del liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales sobre el compromiso organizacional de los docentes de los colegios adventistas en Ecuador y Colombia.

Objetivos Específicos

Identificar los principales autores, enfoques metodológicos y vacíos investigativos relacionados con el compromiso organizacional en docentes universitarios mediante un estudio bibliométrico de la producción científica reciente.

Determinar la influencia del clima laboral, la motivación laboral y el liderazgo transformacional sobre el compromiso organizacional en docentes de colegios adventistas del Ecuador, aplicando un modelo de ecuaciones estructurales.

Establecer la influencia regresiva del liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales sobre el compromiso organizacional en profesores de colegios adventistas en Ecuador y Colombia, mediante técnicas de machine learning.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO: MAPEO BIBLIOMÉTRICO SCOPUS–WOS (2020–2024) Y REVISIÓN TEMÁTICA COMPLEMENTARIA.

Organizational commitment in university professors: A bibliometric study.

Martínez Blanco Yorguin Eduardo, <https://orcid.org/0000-0002-7019-597X>,
yorguinmartinez@upeu.edu.pe

Josue Edison Turpo Chaparro, <https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>, josuetc@upeu.edu.pe

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar de manera integral las tendencias, patrones, autores influyentes, revistas, países citados y clusters temáticos relacionados con el compromiso organizacional en docentes

universitarios, mediante un análisis bibliométrico de Scopus y Web of Science, complementado con una revisión temática sistemática.

La metodología se desarrolló en dos fases. La primera consistió en una búsqueda bibliométrica en Scopus y Web of Science utilizando la fórmula TITLE-ABS-KEY y procesada mediante Bibliometrix (v4.0.0) en R y VOSviewer (v1.6.20). La segunda fase correspondió a una revisión temática de 25 estudios encontrados en Google Académico, SciELO y Dialnet. Se aplicó el protocolo PRISMA para la selección de los documentos.

Los resultados revelaron un crecimiento sostenido de la producción científica, alcanzando 90 artículos en 2024. Los autores más productivos fueron Polatcan y Benoliel; las revistas más influyentes fueron *Frontiers in Psychology* y *Educational Management Administration & Leadership*. China fue el país más citado (351 citas). El análisis de co-palabras identificó tres clusters temáticos centrales: satisfacción laboral, liderazgo transformacional y burnout. La revisión temática resaltó la relevancia del liderazgo, la satisfacción laboral y el capital psicológico como factores clave del compromiso organizacional.

Se concluye que el campo presenta una estructura temática sólida y un crecimiento significativo posterior a la pandemia. El compromiso organizacional es un fenómeno multifactorial que requiere enfoques mixtos, particularmente más estudios cualitativos y realizados en países poco representados para fortalecer la comprensión global del tema.

Palabras clave: Compromiso Organizacional; Docentes Universitarios; Estudio Bibliométrico; Universidad, Docencia.

Abstract

The present research, framed within the orientation of a review article, aimed to analyze the trends and patterns of research on organizational commitment in university professors through a bibliometric study. Methodologically, the work was oriented towards the collection of research products related to the topic of Organizational Commitment of University Professors, in two phases: on the Scopus and Web of Science platforms, from which the bibliometric indicators were obtained, and in the academic search engines: Google Scholar, Scielo, Dialnet. The search criteria were the formula ("organizational commitment" OR "organizational engagement") AND ("teachers" OR "educators" OR "teaching staff" OR "academic staff") AND ("education sector" OR "school" OR "university" OR "educational institutions") for the first group and "Organizational commitment in university teachers" for the second, having as the only restriction in the search criteria the validity of the products, which should be from the year 2020 to the present, selecting 25 articles. It was concluded that the organizational commitment of university teachers has been studied globally, with a prominent focus on Peruvian research. Most of them are based on quantitative methodologies and analyze the correlation between variables of organizational behavior and commitment. The findings indicate that organizational commitment is a complex phenomenon, influenced by demographic factors (such as age and gender) and aspects of the institutional environment (such as security and leadership). This suggests that an effort is required to create a proactive work environment in universities to properly manage this commitment.

Keywords: Organizational Commitment; University Professors; Bibliometric Study; University, Teaching.

Introducción

El compromiso organizacional es un elemento clave en la psicología organizacional y en la gestión del talento docente universitario, ya que representa el vínculo psicológico que conecta al profesor con la institución y afecta su desempeño, permanencia y calidad educativa. En el contexto actual de la educación superior —marcado por la digitalización acelerada y los cambios producidos por la pandemia— gestionarlo se ha vuelto esencial para enfrentar problemas como la desmotivación del profesorado, la deserción estudiantil y la pérdida de talento académico.

Ante estos desafíos, la bibliometría se presenta como una herramienta adecuada para analizar la evolución y estructura de la investigación en este campo, permitiendo identificar patrones de publicación, redes de colaboración y tendencias temáticas. El estudio tiene como objetivo analizar las tendencias y patrones de investigación sobre compromiso organizacional en docentes universitarios mediante un análisis bibliométrico de Scopus y Web of Science, complementado con una revisión temática.

Específicamente, busca mapear la productividad científica reciente (2020-2024), identificar autores, revistas y países influyentes, y examinar los factores asociados al compromiso organizacional. Se anticipa un crecimiento importante en la producción científica postpandemia, una vinculación temática constante con el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, y una predominancia de metodologías cuantitativas. Este trabajo aporta una visión integral que combina rigor métrico y análisis interpretativo para comprender el estado actual del conocimiento relevante para la gestión universitaria.

Metodología

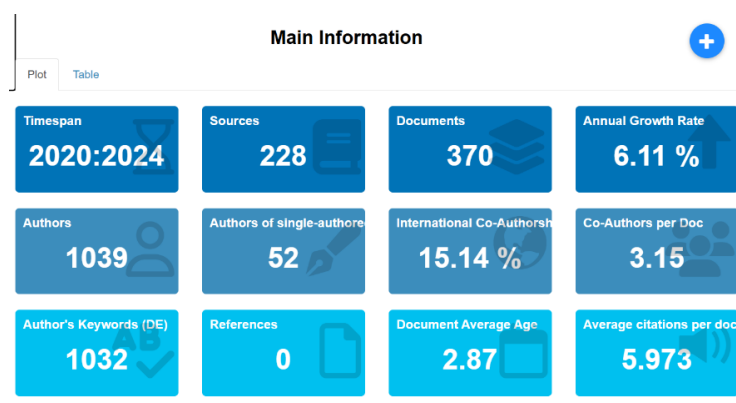
La investigación empleó un diseño metodológico mixto que combinó un análisis bibliométrico con una revisión temática sistemática, permitiendo abordar simultáneamente los componentes cuantitativos y cualitativos de la producción científica sobre compromiso organizacional en docentes universitarios. El análisis bibliométrico se realizó con documentos de Scopus y Web of Science publicados entre 2020 y 2024, utilizando una fórmula de búsqueda estructurada en TITLE-ABS-KEY y aplicando filtros por tipo de documento y áreas temáticas. El proceso de selección siguió el protocolo PRISMA, identificando 410 registros, depurando duplicados y conformando un corpus final de 352 artículos.

El procesamiento de los datos se efectuó con Bibliometrix (v4.0.0) en R y VOSviewer (v1.6.20), configurando parámetros como conteo completo, un mínimo de cinco ocurrencias por término y el algoritmo de fuerza de asociación para analizar redes de coautoría, cocitación y co-palabras clave. Paralelamente, se desarrolló una revisión temática de 25 estudios recuperados en Google Académico, SciELO y Dialnet, enfocada en los factores asociados al compromiso organizacional. Esta aproximación integral permitió examinar indicadores de productividad, impacto y colaboración, así como patrones conceptuales y hallazgos sustantivos, proporcionando una visión completa del estado del arte en esta línea de investigación.

Resultados

En relación a la primera fase de búsqueda se obtuvieron los siguientes resultados:

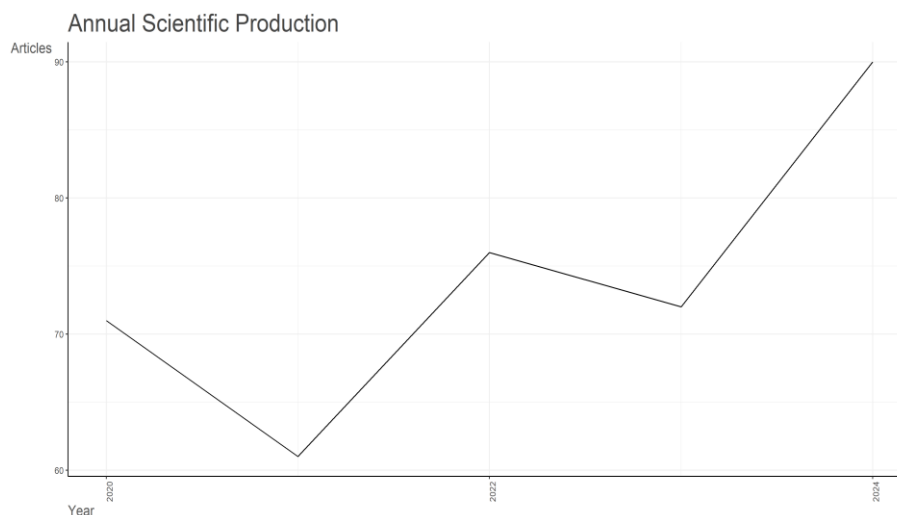
Figura 1
Indicadores Básicos de Publicaciones



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

El análisis bibliométrico de los 370 documentos evidenció un campo dinámico y en expansión. La producción incluyó 1.039 autores, con 52 publicaciones individuales, y un índice de colaboración de 3.15. En términos de impacto, se registraron 1.032 citas en total, con un promedio de 5.97 citas por artículo y un h-index global de 24, lo que refleja un impacto moderado pero sostenido en la literatura especializada (Polatcan, 2022; Benoliel, 2021).

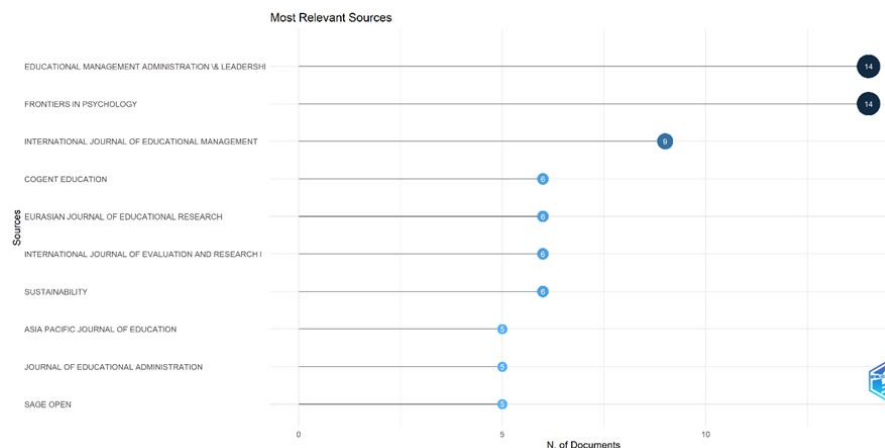
Figura 2
Producción anual de artículos para el período de estudio



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

La producción anual mostró una tendencia fluctuante pero con crecimiento general. En 2020 se registraron 71 publicaciones, descendiendo a 61 en 2021, pero recuperándose en 2022 con 76 artículos. En 2023 la producción se mantuvo estable con 72 documentos y alcanzó su punto máximo en 2024 con 90 publicaciones. Este comportamiento refleja un interés creciente en el tema, posiblemente impulsado por los cambios educativos posteriores a la pandemia (Buitrón, 2023).

Figura 3
Publicaciones por revista

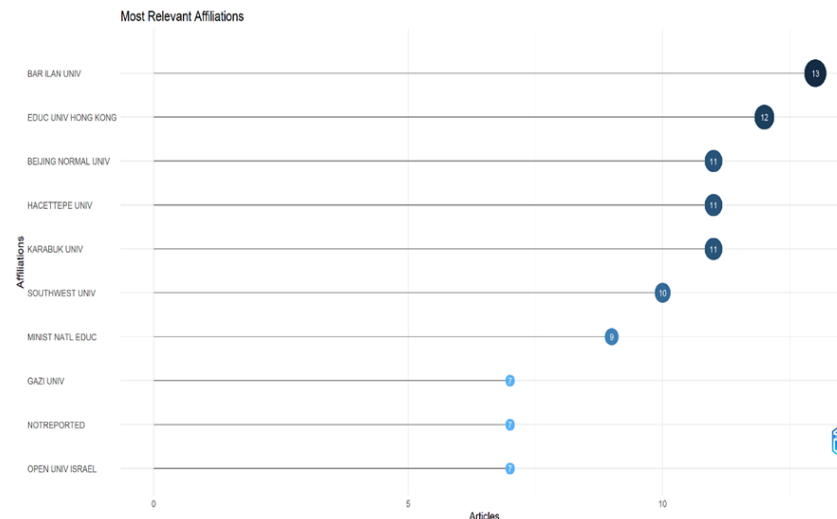


Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

El análisis de fuentes mostró que *Frontiers in Psychology* y *Educational Management Administration & Leadership* fueron las revistas más productivas, con 14 artículos cada una. Les siguió *International*

Journal of Educational Management con 9 publicaciones, mientras que *Eurasian Journal of Educational Research*, *Cogent Education*, *International Journal of Evaluation and Research in Education* y *Sustainability* aportaron 6 artículos cada una. Estas revistas representan los principales canales de difusión en este campo especializado.

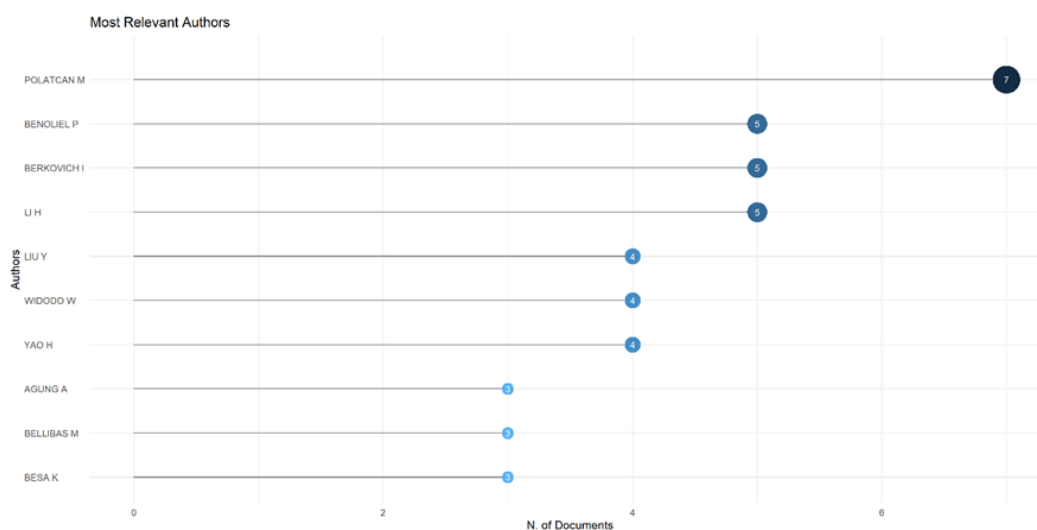
Figura 4
Autores más relevantes



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

En cuanto a la autoría, Polatcan, M. fue el investigador más productivo con 7 publicaciones, seguido de Benouiel, P. con 5. Asimismo, Berkovich, I. y Lih, J. aportaron 5 artículos cada uno, mientras que Liu, Y., Widodo, W. y Yao, H. registraron 4 publicaciones respectivamente. Estos autores conforman el núcleo central de producción científica sobre compromiso organizacional docente.

Figura 5
Filiaciones Institucionales más relevantes



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

Tabla 1.
Resultados y Conclusiones de las Investigaciones

Nro	Autor	Título	Conclusión
1	Orozco et al. (2022)	Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior	La integración parcial del profesor con la institución educativa no depende solo de su labor académica, sino también de las expectativas de crecimiento que percibe y de la calidad de sus interacciones emocionales y espirituales en el entorno laboral.
2	Quispe y Paucar (2020)	Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú	La evidencia confirma que la satisfacción laboral y compromiso organizacional están estrechamente relacionados. El caso omiso de aspectos básicos como los factores higiénicos y motivacionales genera malestar, lo que se refleja en una menor voluntad de permanencia en la institución.
3	Hurtado et al. (2021)	Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora	El análisis confirmó que la experiencia de marca empleadora tiene un papel decisivo en el compromiso organizacional: no solo mantiene nexos significativos con la cultura, sino que además interviene como mediadora y moderadora. Esto explica por qué la cultura, por sí sola, no logra un efecto contundente en el compromiso, pero sí lo consigue cuando se integra con la marca empleadora. Así, impulsar políticas de marca empleadora representa una vía eficaz para fortalecer el vínculo cultural e incrementar el compromiso de los colaboradores.
4	Vargas (2022)	Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021	Los hallazgos muestran que el compromiso organizacional, satisfacción laboral y la intención de rotación están relacionados en gran manera desde el punto de vista de los maestros universitarios. A la vez, se identificaron asociaciones relevantes entre satisfacción laboral e intención de rotación, entre compromiso e intención de rotación y entre compromiso y satisfacción laboral.
5	Mendoza (2022)	Competencia digital, burnout y compromiso	Se comprobó que las variables están cercanamente enlazadas: la competencia

		organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19	digital ayuda a disminuir el burnout, este último afecta de forma negativa al compromiso, y al mismo tiempo, las habilidades digitales potencian el compromiso organizacional de los docentes.
6	May et al. (2020)	Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios	Se reconoce que los estados afectivos guardan una conexión con el compromiso organizacional y que es posible medir esta conexión a través de instrumentos validados. En este caso, el cuestionario analizado demostró ser apropiado para su uso con docentes universitarios.
7	Tortolero y Carreón (2022)	El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México	Se constató que todos los estilos de liderazgo analizados actúan de manera auténtica en el compromiso organizacional, siendo el transformacional un gran impacto. Esto indica que los maestros con un liderazgo transformador crean un compromiso más sólido con el instituto al transmitir y reforzar sus valores y principios.
8	Estrada y Gallegos (2021)	Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana	Se evidenció que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores se mantienen en nivel moderado. El análisis estadístico ($r_s=0,539$; $p=0,000<0,05$) reveló una relación positiva y significativa entre ambos factores, mostrando que dicha satisfacción laboral influye continuamente en el grado de compromiso que los maestros guardan con su institución.
9	Narváez (2021)	La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020	Estadísticamente existe incidencia de la variable Calidad de Vida Laboral en la variable Compromiso Organizacional.
10	Salessi (2022)	Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso	Los profesores poseen elevados recursos psicológicos, satisfacción laboral y compromiso afectivo; se obtendrá un buen

		organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas	nivel de compromiso y satisfacción laboral en aquellos con alta trayectoria de antigüedad, pues si tiene un capital psicológico alto, se incrementa la satisfacción y el compromiso docente; el compromiso afectivo actúa como un moderador positivo en base al capital psicológico y la satisfacción laboral.
11	López et al. (2022)	Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior	No hay relación entre el compromiso organizacional y la productividad. Además, no hay correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de productividad: docencia, investigación, extensión y proyecto universitario, así como las actividades académicas y administrativas de los docentes de ingeniería civil. Sin embargo, sí existe correlación entre el compromiso organizacional y la docencia de los docentes de arquitectura.
12	Herrera (2022)	Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras	La satisfacción laboral y las competencias de capital humano tienen un nexo positivo y también significativo con el desarrollo. Las dimensiones de satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) y las competencias de capital humano (capital humano) tienen un impacto en gran medida respecto al desempeño institucional. Solo la dimensión de compromiso organizacional con el capital humano ya es significativa.
13	Céspedes (2023)	Análisis de la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes universitarios	Existe una fuerte conexión entre la satisfacción laboral y actitud de una persona hacia el instituto, pero va más allá ya que existe una actitud variable, de bienestar psicológico y satisfacción con la propia vida.
14	Heredia y Sullca (2022)	Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas	Se muestra una ligación entre la comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas.

15	Estela y Salazar (2022)	Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019	La gestión académica fortalece el compromiso del profesor con la universidad. Además, al gestionar el proceso administrativo y cumplir con las obligaciones requeridas para programar las actividades administrativas, el profesor contribuye a la finalización oportuna de las tareas, logrando así el compromiso del profesor, quien será responsable del ejercicio de su profesión académica.
16	Villanueva et al. (2023)	El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios	El Sistema Tecnológico admite que los incentivos que toman son superiores a los que dan otras universidades, y como respuesta, impulsan un mejor nivel de pertenencia y compromiso con la institución.
17	Buitrón (2023)	Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima	Hay una ponderación afirmativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El compromiso emocional es lo que más se conecta a la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los profesores, en la medida en que consideran que reciben salud y participación en la empresa y están satisfechos con la remuneración salarial que reciben.
18	Wang et al. (2020)	Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction	Para los docentes universitarios nacionales, la interacción entre el estrés laboral y el agotamiento profesional es, de entre los tres tipos de profesores, el más positivo, el efecto de agotamiento profesional en el compromiso organizacional es menor para los docentes provinciales, y el efecto del agotamiento en la satisfacción laboral es menor para los docentes universitarios provinciales. En sentido estricto, para los profesores universitarios provinciales, el estrés laboral se asocia de forma positiva, aunque de forma relativamente baja, al compromiso organizacional, y el efecto mediador del agotamiento es mayor que los efectos independientes de la satisfacción laboral.
19	Bashir y Gani (2020)	Testing the effects of job satisfaction on	La impresión de la satisfacción en el trabajo del compromiso organizacional de

		organizational commitment	miembros de la facultad es considerable en el caso de India. Se predice que si hay un aumento del 1 por ciento en los valores predichos de salario y seguridad laboral, apoyo organizacional y desafío laboral, habría un aumento del 21, 36 y 49 por ciento, respectivamente, en el compromiso organizacional de los miembros de la facultad.
20	Chanana (2021)	The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences	Durante la pandemia de COVID-19 se observó que el género tuvo un papel importante en el nivel de compromiso de los docentes. El estudio mostró que, aunque tanto hombres como mujeres presentaron un compromiso bajo en general, las maestras se mantuvieron más firmes en la continuidad de sus labores que los maestros. En cuanto a la satisfacción laboral, no hubo diferencias destacables entre ambos grupos. Además, se confirmó que, en este contexto, a medida que aumentaba la satisfacción en el trabajo, también lo hacía el compromiso con la institución.
21	Djaelani et al. (2021)	Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior.	El análisis reveló que el liderazgo espiritual determina de manera clara el comportamiento ciudadano organizacional. A su vez, el compromiso organizacional actúa como intermediario, dando lugar a una asociación implícita entre el liderazgo espiritual, la satisfacción laboral y ese comportamiento.
22	Mwesigwa et al. (2020)	Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities	El compromiso organizacional de los docentes universitarios en Uganda se ve influenciado por variables como la edad, los años de servicio, el nivel jerárquico, los estilos de liderazgo aplicados y la satisfacción laboral. Asimismo, se evidenció que la satisfacción laboral desempeña un papel de mediación parcial en la conexión entre liderazgo y compromiso.
23	Pérez y Valesmoro (2021)	Compromiso organizacional y riesgos psicosociales:	Dentro de los estudios sobre compromiso organizacional, se han considerado relevantes variables como la efectividad en

		Una revisión sistemática	el cumplimiento de las funciones y las condiciones que ayudan a prevenir riesgos psicosociales. Las investigaciones también muestran que estas variables tienen un peso considerable, al igual que ciertos factores sociodemográficos, entre los que destacan la edad, el género y el lugar de trabajo.
24	Candrinho (2022)	Múltiplos comprometimientos entre professores universitários em Moçambique: analisando o poder preditivo do capital psicológico positivo	Se encontró que el compromiso organizacional puede modificar la forma en que el capital psicológico positivo se conecta con la dedicación del profesor a su trabajo. Por eso, se sugiere que futuros estudios exploren otros factores, como el bienestar subjetivo, que ya se ha identificado como cercano al capital psicológico positivo y afectado por el compromiso en la práctica docente.
25	Gonzáles et al. (2024)	El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales.	Los hallazgos indican que la mayoría de los educadores contratados y titulares mantienen un compromiso organizacional medio. Este nivel de adhesión a la institución puede condicionar el éxito de las iniciativas planificadas y el desarrollo de sus funciones pedagógicas.

Fuente: Elaboración propia

Discusión de Resultados

Los estudios revisados coinciden en que el compromiso organizacional es clave para el desempeño docente. Orozco et al. (2022) resaltan la importancia de las interacciones socioafectivas, mientras que Quispe y Paucar (2020) muestran que la satisfacción laboral influye directamente en el compromiso. Hurtado et al. (2021) destacan el papel de la cultura institucional, y Vargas (2022) señala que una mayor satisfacción reduce la intención de rotación. Mendoza (2022) aporta que las competencias digitales disminuyen el burnout y fortalecen el compromiso.

Asimismo, May et al. (2020) y Tortolero y Carreón (2022) evidencian que los estados afectivos y el liderazgo transformacional impulsan el compromiso. Narváez (2021) demuestra que la calidad de vida laboral es determinante, mientras que Salessi (2022) y Céspedes (2023) relacionan el capital psicológico y la satisfacción con mayor compromiso. Villanueva et al. (2023) subrayan el rol de los incentivos y la antigüedad.

Algunos estudios presentan matices: López et al. (2022) señalan que el compromiso no siempre se asocia con productividad, aunque Herrera (2022) indica que el compromiso afectivo sí mejora el desempeño. Heredia y Sullca (2022) y Estela y Salazar (2022) resaltan la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión administrativa. Buitrón (2023) confirma la relación entre satisfacción y compromiso, mientras que Wang et al. (2020), Bashir y Gani (2020) y Chanana (2021) enfatizan el efecto del agotamiento, las condiciones laborales y el contexto social.

Por último, Djaelani et al. (2021), Mwesigwa et al. (2020), Pérez y Valesmoro (2021) y Candrinho (2022) muestran que el liderazgo, los factores demográficos y el bienestar psicológico también influyen en el compromiso. González et al. (2024) advierten que muchos docentes presentan solo un nivel regular de compromiso, evidenciando la necesidad de fortalecer las condiciones institucionales y personales que lo sustentan.

Conclusiones

El estudio concluye que la investigación sobre compromiso organizacional en docentes universitarios es un campo consolidado y en expansión, con una producción científica creciente, colaboración internacional activa y concentración en revistas de alto impacto. Se identifican tres conclusiones centrales: (1) una estructura temática estable basada en satisfacción laboral, liderazgo y bienestar docente, con predominio de enfoques cuantitativos que dejan poco exploradas las dimensiones subjetivas; (2) la confirmación de la multifactorialidad del compromiso, destacando factores institucionales como el liderazgo transformacional y factores individuales como el capital psicológico y las competencias digitales; y (3) una producción geográficamente diversificada, liderada globalmente por países asiáticos y con fuerte presencia iberoamericana, especialmente en Perú.

El estudio reconoce limitaciones, como el uso exclusivo de Scopus y WoS, el período temporal 2020–2024 y el énfasis en patrones generales más que en particularidades contextuales. Se proponen líneas futuras que incluyen estudios cualitativos sobre experiencias subjetivas, comparaciones interculturales, análisis del impacto de la transformación digital acelerada y estudios longitudinales que permitan comprender la evolución del compromiso docente. Avanzar en estas áreas contribuirá a una comprensión más integral del fenómeno y al fortalecimiento de la educación superior.

Referencias bibliográficas

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>, 525-542.
- Buitrón, C. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes universitarios*. Lima, Perú: Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1.
- Candrinho, G. (2022). Múltiplos comprometimentos entre professores universitários em Moçambique: analisando o poder preditivo do capital psicológico positivo. *Repositorio Universidad Federal de Bahía, Brasil*. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36566>.
- Céspedes, R. (2023). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes universitarios. *Revista Científica UPAP Vol. 3 Núm. 1*. <https://doi.org/10.54360/rcupap.v3i1.126>.
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs and International Journal*. <https://doi.org/10.1002/pa.2695>.
- Djaelani, A., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11 (3). pp. 3907-3914. ISSN 1923-9343. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/765/>, 975-982.

- Estela, A., & Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION JOURNAL*. Vol. 6 Núm. 1. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v6i1.4018>.
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educ. Form.* vol.6 no.1 Fortaleza jan./abr 2021 Epub 05-Jan-2021. http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2448-35832021000100015&script=sci_arttext.
- Gonzáles, J., Collazos, E., Simangas, A., & Álvarez, M. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Rev. Mendive [online]*. 2024, vol.22, n.1. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v22n1/1815-7696-men-22-01-e3588.pdf>.
- Heredia, C., & Sullca, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia* Vol. 27, N°. Extra 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800>.
- Herrera, E. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144, 10485-10505.
- Hurtado, A., De La Gala, B., Ccorisapra, F., & Quispe, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Universidad y Sociedad* vol.13 no.4 Cienfuegos jul.-ago. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400369&script=sci_arttext&tlng=en.
- López, E., Saavedra, J., Del Águila, F., & Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* Vol. 6 Núm. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862.
- May, É., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia* vol.12 no.24 León may. 2020. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>.
- Mendoza, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(3). <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141>.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>, 253-268.
- Narváez, T. (2021). La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>.
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., & Vásquez, C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1).

<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 42-55.

Pérez, J., & Valesmoro, M. (2021). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: Una revisión sistemática. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74648>.

Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2).
<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 64-83.

Saleesi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes . *Revista Puertorriqueña de Psicología Vol. 33 Núm. 2*. <https://doi.org/10.55611/rep.3302.04>.

Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación Vol. 13, N°. 39*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>, 1-17.

Vargas, J. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94079>.

Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., & Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6119, 10281-10296.

Wang, P., Pengpeng, C., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yang, M., . . . Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Front. Psychol.*, 07 October 2020. *Sec. Organizational Psychology. Volume 11 - 2020*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>.

Clima y motivación laboral como factores de compromiso organizacional en docentes de colegios adventistas

Work Climate and Work Motivation as Factors of Organizational Commitment in Teachers from Adventist Schools

Universidad Peruana Unión, Perú

yorguinmartinez@upeu.edu.pe

josuete@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7019-597X>

<https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

Resumen

La investigación analizó la relación entre el clima laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional en docentes de colegios adventistas de Ecuador y Colombia, además de validar un instrumento adaptado al contexto educativo. Se aplicó un diseño

cuantitativo, transversal y explicativo mediante ecuaciones estructurales (SEM). La población total fue de 412 docentes y se utilizó un muestreo censal.

El instrumento mostró alta fiabilidad (α total = 0.87) y adecuación factorial. Los índices de ajuste fueron excelentes ($CFI > 0.95$; $TLI > 0.95$; $RMSEA < 0.08$; $SRMR < 0.08$). Los resultados indicaron que el clima laboral influye significativamente en la motivación y en el compromiso organizacional, y que la motivación ejerce un efecto directo sobre el compromiso.

Se identificó una mediación parcial, donde la motivación laboral actúa como mecanismo psicológico de enlace entre el clima y el compromiso, con un efecto indirecto de $\beta = 0.629$. El modelo explicó el 96.1% de la varianza del compromiso organizacional.

Se concluye que un clima institucional favorable fortalece la motivación, la identificación y la permanencia docente, constituyendo una vía causal de alto impacto para la gestión educativa adventista.

Palabras clave: clima laboral, motivación laboral, compromiso organizacional, calidad educativa.

Abstract

This study examined the relationship between work climate and motivation in the organizational commitment among academics in Adventist schools in Ecuador and Colombia. A structured questionnaire was administered to a sample of 412 teachers from a population of 200. Structural equation modeling was employed to analyze the role of work climate. The findings revealed that the work climate at Adventist educational institutions impacts employee motivation and commitment. However, organizational climate had less influence on teacher commitment. The study concluded that improving the work climate for Adventist teachers would optimize their performance and stabilize the institution.

Keywords: work climate, work motivation, organizational commitment, educational quality.

Introducción

1.1 Importancia del compromiso organizacional docente

El compromiso organizacional es esencial para la estabilidad, la permanencia del personal y la calidad educativa en las instituciones, especialmente en contextos basados en valores como las escuelas adventistas (Dobrowolska et al., 2020). Este compromiso implica identificación, lealtad y disposición a aportar más allá de lo exigido, lo que mejora el desempeño académico y estudiantil (Coapaza et al., 2024). A su vez, la satisfacción y la motivación laboral contribuyen directamente al compromiso docente cuando el entorno cumple con sus expectativas (Zamora et al., 2025). El clima laboral, entendido como el entorno físico, emocional y psicológico del trabajo (Ho-Thi et al., 2025), influye en la percepción institucional y en la efectividad educativa (Licham & Antonio, 2022). Además, una comunicación permanente contribuye a un clima positivo (Villavicencio & Palacios, 2025), mientras que un entorno favorable fortalece el compromiso y reduce la rotación docente (Isla & Campana, 2024).

1.2 Motivación laboral como mediadora de desempeño

La motivación laboral comprende los elementos que impulsan a los docentes a actuar con eficacia y compromiso. Esta influye de manera directa en la predisposición y el compromiso del personal (Zamora et al., 2025) y se potencia con un ambiente organizacional positivo (Arreguín & Macías, 2022). Factores motivacionales como el estado de ánimo, la satisfacción y el bienestar tienen efectos directos en el rendimiento y la permanencia del personal

(Maryati et al., 2025; Pandey et al., 2025). Por tanto, la motivación actúa como un puente entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

1.3 Contexto educativo adventista

La educación adventista busca formar estudiantes íntegros y autónomos basados en principios espirituales y éticos (Beardsley & Knight, 2024). Este sistema opera en más de 165 países y, en Ecuador y Colombia, cuenta con 16 y 90 colegios respectivamente, en los que 412 docentes desempeñan funciones académicas y espirituales. En este contexto, altos niveles de compromiso, motivación y un ambiente laboral positivo se asocian directamente con la eficacia docente y la calidad educativa.

1.4 Modelamiento SEM e instrumentalidad

El estudio utiliza un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar las relaciones directas e indirectas entre clima laboral (CL), motivación laboral (ML) y compromiso organizacional (CO). El SEM permite examinar simultáneamente efectos totales y específicos, validar instrumentos y trabajar con grandes volúmenes de datos (Tan & Koh, 2023; Zyphur et al., 2023). Su validez se asegura mediante indicadores de ajuste como TLI, SRMR, RMSEA y CFI.

Se desarrolló un cuestionario estructurado para medir CL, ML y CO conforme a los lineamientos de construcción de instrumentos propuestos por DeVellis & Thorpe (2021), garantizando claridad, relevancia teórica, representatividad y adecuación cultural. Asimismo, se consideró la recomendación de Kline & Little (2016) sobre incluir un mínimo de tres ítems por constructo, y se siguió la guía de Bermejo et al. (2022) para asegurar la correcta representación conceptual de cada variable. Esto garantiza mediciones válidas y aplicables al contexto adventista.

La validación del instrumento y el uso de SEM permiten evaluar las interacciones entre variables y desarrollar estrategias institucionales orientadas a fortalecer la estabilidad, motivación y rendimiento docente.

El estudio tiene como propósito general analizar cómo se relacionan el clima laboral, la motivación y el compromiso organizacional en docentes adventistas de Ecuador y Colombia, examinando además el rol mediador de la motivación laboral. Los objetivos específicos incluyen:

- Analizar el impacto del clima laboral en la motivación y el compromiso organizacional.
- Determinar cómo la motivación influye directamente en el compromiso.
- Confirmar el papel mediador de la motivación laboral.
- Validar un instrumento adaptado al contexto adventista.

Las hipótesis planteadas son:

H₁: El clima laboral tiene un efecto positivo y significativo en la motivación y el compromiso.

H₂: La motivación laboral influye positivamente en el compromiso organizacional.

H₃: La motivación laboral media parcialmente la relación entre clima laboral y compromiso organizacional.

Metodología

2.1. Diseño del estudio, población y contexto

El estudio tuvo como propósito analizar las relaciones entre clima laboral (CL), motivación laboral (ML) y compromiso organizacional (CO), así como el papel mediador de la motivación en docentes de Colegios Adventistas de Ecuador y Colombia mediante un modelo SEM. La población estuvo conformada por los 412 docentes de los 106 colegios de ambos países, por lo que se aplicó un muestreo censal que incluyó a todos los participantes accesibles. Esto permitió representar completamente el fenómeno estudiado, evitando sesgos de selección y cumpliendo con los estándares propuestos por Kline & Little (2016) para modelos de ecuaciones estructurales, dado que el tamaño supera ampliamente el mínimo de 200 casos para garantizar precisión y estabilidad en las estimaciones.

2.2. Procedimiento y análisis de datos

Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) basado en covarianzas para examinar simultáneamente los efectos directos e indirectos entre CL, ML y CO. Previamente se verificaron los supuestos de normalidad univariada y multivariada, así como la validez convergente y discriminante y la fiabilidad interna mediante α de Cronbach. Los análisis se realizaron en RStudio utilizando el paquete **lavaan**, siguiendo las recomendaciones de Kline & Little (2016). La evaluación del modelo empleó los índices TLI, CFI, RMSEA y SRMR, interpretados según criterios establecidos: CFI y TLI > 0.95, RMSEA y SRMR < 0.08. Estos indicadores aseguraron la validez estructural y predictiva del modelo, garantizando la estabilidad de sus estimaciones.

2.3. Diseño y validación del instrumento

El cuestionario fue elaborado siguiendo las directrices de DeVellis & Thorpe (2021), priorizando claridad, relevancia conceptual y adecuación cultural al contexto adventista. Para cada constructo (CL, ML y CO) se incluyeron tres ítems, conforme a lo recomendado por Kline & Little (2016) para modelos SEM, asegurando una representación adecuada sin comprometer el ajuste del modelo. Los ítems se diseñaron para capturar los componentes esenciales de cada variable teórica, y se utilizaron escalas Likert de 5 puntos, desde “Muy en desacuerdo (1)” hasta “Muy de acuerdo (5)”, tal como es recomendado en estudios sobre clima laboral y motivación (Bermejo et al., 2022), facilitando la interpretación de la intensidad de las percepciones docentes (Tabla 1).

Tabla 1

Opciones de respuesta

Opciones de Respuesta				
Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

Fuente. Elaboración propia basado en los enunciados de Bermejo et al. (2022).

Los ítems del cuestionario fueron diseñados para representar fielmente las dimensiones teóricas de cada constructo. Para el clima laboral (CL), los reactivos CL1, CL2 y CL3 evaluaron las percepciones sobre las condiciones físicas, la cohesión del grupo y el apoyo social, dimensiones esenciales para el bienestar docente según Licham & Antonio (2022) y Ho-Thi et al. (2025). En el caso de la motivación laboral (ML), los ítems ML1, ML2 y ML3 se centraron en el reconocimiento institucional, la satisfacción intrínseca por enseñar y las expectativas económicas, en línea con los aportes de Pandey et al. (2025). Finalmente, el compromiso organizacional (CO) se midió mediante la adaptación de la escala Engagement Laboral de Coapaza et al. (2024), que define el constructo a través de la intención de permanencia (CO3), la identificación con los valores institucionales (CO2) y el esfuerzo adicional (CO1). Este marco de medición, respaldado empíricamente, garantiza la validez conceptual y la fiabilidad del instrumento utilizado.

Tabla 2

Reactivos de la encuesta

CL	Variable: Clima Laboral
CL1	El ambiente en mi escuela fomenta el trabajo en equipo.
CL2	Recibo apoyo de mis colegas en mis tareas diarias
CL3	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo
ML	Variable: Motivación Laboral
ML1	Me siento motivado por el reconocimiento que recibo por mi trabajo
ML2	Disfruto enseñar y contribuir al desarrollo de mis estudiantes
ML3	Mis expectativas salariales son satisfechas por mi institución
CO	Variable Compromiso Organizacional
CO1	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional por mi institución
CO2	Me siento identificado con los valores de mi colegio
CO3	Tengo la intención de seguir trabajando en esta institución en el futuro

Nota. El instrumento fue sometido a una prueba piloto con 30 docentes, con el fin de evaluar la comprensión y redacción de los ítems. A partir de las observaciones recibidas, se realizaron ajustes para mejorar la claridad y asegurar la validez aparente del cuestionario. La consistencia interna, calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, evidenció altos niveles de fiabilidad: Clima Laboral ($\alpha = 0.88$), Motivación Laboral ($\alpha = 0.89$), Compromiso Organizacional ($\alpha = 0.92$) y valor total del instrumento ($\alpha = 0.87$).

Resultados

3.1. Propiedades psicométricas y estadísticos descriptivos

Los valores de media se reportan en su escala Likert original de cinco puntos (Tabla 3), analizados con los datos en bruto de los 412 docentes participantes. Dado que las escalas Likert de cinco categorías pueden tratarse como variables continuas en análisis multivariados y que los coeficientes de asimetría y curtosis fueron inferiores a $|1|$, confirmando la normalidad multivariante, se aplicaron técnicas paramétricas como análisis factorial confirmatorio, ecuaciones estructurales y correlaciones.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos

Variable	Media	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
CL1	2.926	0.758	1	5	0.093	-0.287
CL2	3.146	0.728	1	5	-0.131	0.018
CL3	3.175	0.810	1	5	0.041	-0.367
ML1	3.016	0.706	1	5	0.243	0.199

ML2	3.311	0.670	1	5	-0.205	0.083
ML3	3.160	0.787	1	5	0.005	-0.490
CO1	3.208	0.736	1	5	-0.077	-0.104
CO2	3.120	0.705	1	5	0.287	-0.002
CO3	3.212	0.749	1	5	-0.044	-0.102

Fuente: Elaboración propia basada en los análisis de resultados en Rstudio.

Las medias de los ítems oscilaron entre 2.93 y 3.31, reflejando percepciones docentes generalmente favorables. Las desviaciones estándar, entre 0.67 y 0.81, indicaron variabilidad moderada adecuada para análisis paramétricos. Los coeficientes de asimetría (-0.21 a 0.29) y curtosis (-0.49 a 0.20) se mantuvieron dentro de los rangos aceptables, confirmando normalidad univariada y multivariada. El ítem ML2 obtuvo la media más alta ($M = 3.31$), señalando elevada motivación intrínseca, mientras que CL1 registró la media más baja ($M = 2.93$), indicando una percepción positiva pero menor del clima de trabajo en equipo.

Tabla 4

Confiabilidad del Alpha de Cronbach

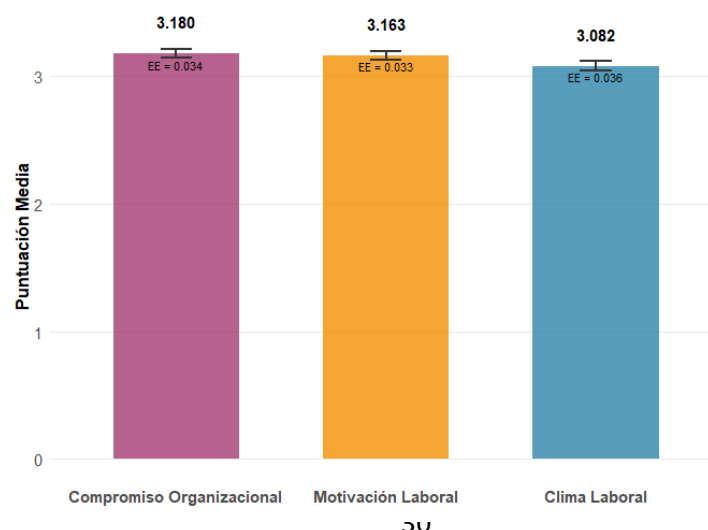
Constructo	Alfa de Cronbach
Clima Laboral	0.951
Motivación Laboral	0.921
Compromiso Organizacional	0.944

Fuente. Elaboración propia a partir del análisis de datos de Rstudio.

Los constructos presentaron alta confiabilidad interna según el Alfa de Cronbach, con valores entre 0.921 y 0.951. El clima laboral obtuvo el coeficiente más alto ($\alpha = 0.951$), evidenciando gran homogeneidad entre sus ítems, mientras que la motivación laboral ($\alpha = 0.921$) y el compromiso organizacional ($\alpha = 0.944$) también mostraron excelente consistencia interna. Estos resultados confirman la solidez psicométrica del cuestionario y su idoneidad para análisis factorial confirmatorio y modelamiento estructural. Asimismo, la Figura 1 muestra puntajes promedio superiores al punto medio de la escala Likert, indicando percepciones docentes mayormente positivas sobre clima laboral, motivación y compromiso organizacional.

Figura 1.

Comparación de puntuaciones medias por constructo



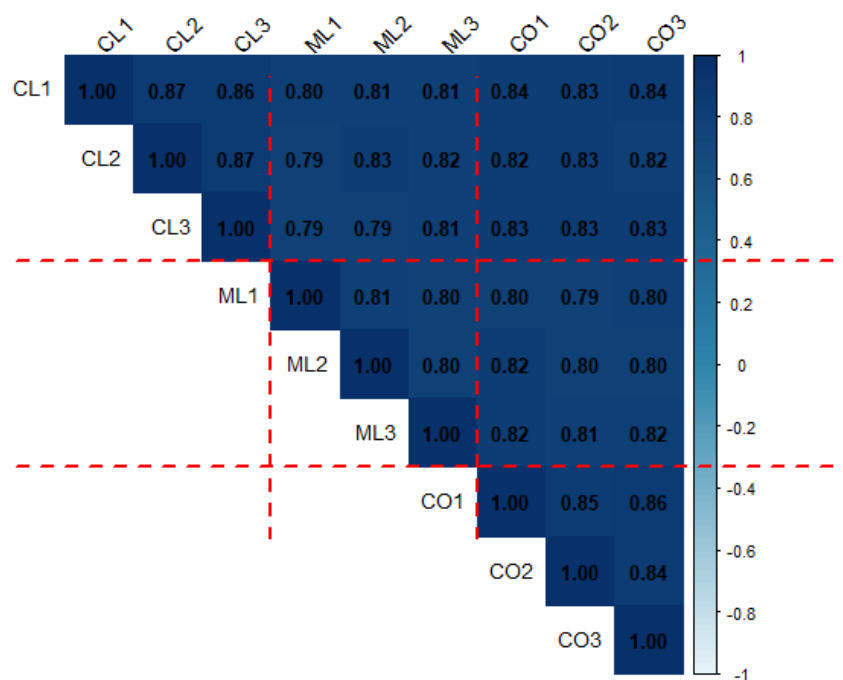
Nota. El gráfico muestra las puntuaciones promedio de los tres constructos principales en escala Likert de 1 a 5 puntos. EE = Error Estándar, indica la precisión de la estimación de la media (valores menores representan mayor precisión).

Los contrastes mínimos entre las medias reflejan una percepción uniforme entre los tres factores evaluados, aunque la identificación y el vínculo institucional muestran un ligero predominio. Esto indica que, pese a percepciones más moderadas sobre el clima laboral y el trabajo en equipo, los docentes mantienen niveles adecuados de compromiso y motivación. La tendencia sugiere que, aunque los profesores se sienten motivados y comprometidos, aún existen áreas del entorno organizacional con margen de mejora, especialmente en comunicación interna y apoyo entre colegas.

3.2. Análisis factorial y relaciones entre variables

Figura 2.

Matriz de correlaciones



Nota. Correlaciones globales entre constructos: Clima Laboral–Motivación Laboral ($r = 0.906$), Clima Laboral–Compromiso Organizacional ($r = 0.917$), Motivación Laboral–Compromiso Organizacional ($r = 0.912$).

La matriz de correlaciones mostró vínculos positivos y consistentes entre los tres constructos, con valores entre 0.906 y 0.917, lo que evidencia una fuerte interrelación entre clima laboral, motivación laboral y compromiso organizacional. Esta alta magnitud de las correlaciones respalda la validez convergente de las escalas y confirma que los constructos poseen coherencia conceptual y una integración adecuada dentro del modelo estructural propuesto.

3.3. Modelo de ecuaciones estructurales (SEM)

Los resultados del análisis factorial confirmatorio (AFC) evidencian que el modelo de medición se adecúa de manera notable a los datos observados (Tabla 5).

Tabla 5

Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Índice	Valor	Criterio	Interpretación
CFI	0.997	> 0.95	Excelente
TLI	0.996	> 0.95	Excelente
RMSEA	0.037	< 0.08	Bueno
SRMR	0.008	< 0.08	Excelente

Fuente. Elaboración propia a partir del análisis de datos de Rstudio.

Los índices de ajuste incremental mostraron valores excelentes, con TLI = 0.996 y CFI = 0.997, lo que confirma una alta concordancia entre el modelo teórico y los datos observados. Los índices de ajuste absoluto también fueron satisfactorios: el RMSEA = 0.037 se ubicó por debajo del umbral de 0.08, indicando un bajo error de aproximación, mientras que el SRMR = 0.008, muy inferior al límite aceptado de 0.08, evidenció un ajuste residual sólido. En conjunto, estos resultados demuestran la robustez y coherencia de la estructura factorial, respaldando la validez factorial y la adecuación estadística del instrumento para analizar las relaciones entre clima laboral, motivación y compromiso organizacional. De igual manera, el modelo SEM confirmó relaciones directas y significativas entre los constructos evaluados.

Tabla 6.

Coficiente del Modelo SEM

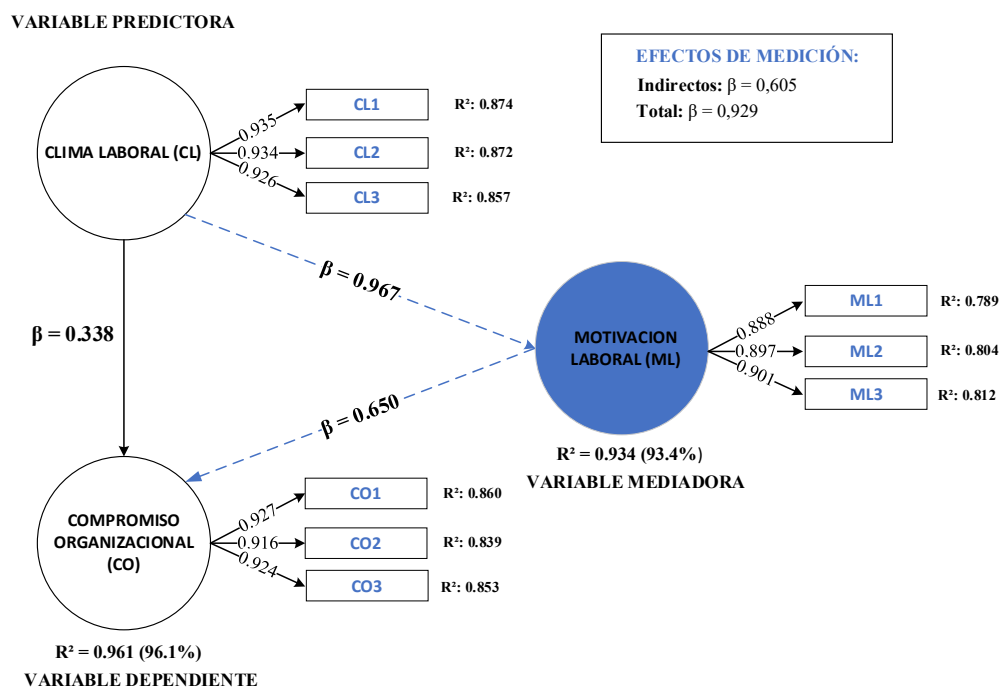
Relación	Coficiente (β)	Error estándar	p-valor	Significancia
ML $\leftarrow$ CL	0,966555	0.030	0.000000	***
CO $\leftarrow$ ML	0,6501568	0.147	0.000002	***
CO $\leftarrow$ CL	0,3375542	0.128	0.010866	*

Nota. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

El clima laboral mostró un efecto positivo y altamente significativo sobre la motivación laboral ($\beta = 0.967$, $p < 0.001$), indicando que un ambiente organizacional favorable incrementa de manera notable la motivación docente. A su vez, la motivación laboral impactó significativamente en el compromiso organizacional ($\beta = 0.650$, $p < 0.001$), evidenciando que los docentes más motivados desarrollan un mayor compromiso con su institución. También se observó un efecto directo del clima laboral sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0.338$, $p = 0.010$), aunque de menor magnitud, lo que confirma que el clima influye tanto de forma directa como a través de la motivación. En conjunto, el modelo estructural muestra relaciones sólidas y coherentes, respaldando la función mediadora de la motivación laboral entre el clima institucional y el compromiso docente. La Figura 3 visualiza estas conexiones significativas dentro del SEM.

Figura 3

Modelo Teórico Hipotético



Fuente: Elaboración propia basado en los resultados del SEM en Rstudio.

Los resultados confirman un modelo de mediación parcial donde la motivación laboral funciona como el mecanismo principal que canaliza el efecto del clima laboral sobre el compromiso organizacional. El clima laboral ejerce un impacto directo moderado en el compromiso ($\beta = 0.338$) y un efecto muy significativo sobre la motivación ($\beta = 0.967$), mientras que la motivación influye fuertemente en el compromiso ($\beta = 0.650$), en línea con la teoría motivacional y los modelos contemporáneos de comportamiento organizacional.

El efecto indirecto del clima en el compromiso, mediado por la motivación, fue $\beta = 0.629$ y el efecto total alcanzó $\beta = 0.825$, evidenciando que la mayor parte del impacto del clima se produce a través del aumento de la motivación intrínseca y extrínseca. Esto confirma una mediación parcial intensa, donde la motivación actúa como catalizador entre las percepciones del entorno y el compromiso docente.

El modelo demostró un alto poder explicativo: el clima laboral explicó el 85.4% de la variación en la motivación ($R^2 = 0.854$) y las variables combinadas explicaron el 96.1% del compromiso organizacional ($R^2 = 0.961$). Además, las cargas factoriales entre 0.874 y 0.957 confirmaron una excelente validez convergente y elevada fiabilidad de las mediciones.

3.4. Interpretación de resultados

Los resultados del SEM confirmaron las tres hipótesis planteadas. Primero, se verificó que el clima laboral influye positiva y significativamente en la motivación y el compromiso organizacional (H_1), con un fuerte efecto directo sobre la motivación ($\beta = 0.967$; $p < 0.001$). Esto respalda lo señalado por Ho-Thi et al. (2025) y Villavicencio & Palacios (2025) respecto

a que un ambiente laboral positivo fortalece el compromiso emocional y mejora el desempeño, así como lo indicado por Isla & Campana (2024) sobre la reducción de la rotación docente. La segunda hipótesis (H_2) también fue confirmada, mostrando que la motivación laboral impacta significativamente en el compromiso organizacional ($\beta = 0.650$; $p < 0.001$), coincidiendo con Coapaza et al. (2024), quienes destacan que la motivación derivada del reconocimiento y la satisfacción incentiva mayores niveles de compromiso, identificación institucional y esfuerzo adicional.

La tercera hipótesis (H_3) fue validada mediante un efecto indirecto significativo ($\beta = 0.629$; $p < 0.001$), lo que confirma una mediación parcial: un clima positivo aumenta el compromiso principalmente a través de la motivación, aunque mantiene un efecto directo moderado ($\beta = 0.338$). Este patrón se alinea con Zamora et al. (2025) y Bermejo et al. (2022), que subrayan el rol del reconocimiento en la motivación y el compromiso. El modelo mostró índices de ajuste sobresalientes (SRMR = 0.008; RMSEA = 0.037; CFI = 0.997; TLI = 0.996), siguiendo las recomendaciones de DeVellis & Thorpe (2021) y Kline & Little (2016) sobre la validez de modelos con tres ítems por constructo, y la efectividad del SEM para evaluar estructuras complejas (Tan & Koh, 2023; Zyphur et al., 2023). La confiabilidad interna también fue excepcional ($\alpha > 0.90$), garantizando precisión y replicabilidad.

En síntesis, los resultados aportan evidencia de que, en instituciones educativas guiadas por valores espirituales y axiológicos, la motivación laboral actúa como un mecanismo psicosocial clave que transforma las percepciones del clima organizacional en compromiso sostenido, constituyendo una contribución relevante e innovadora para la literatura sobre conducta organizacional educativa.

Conclusiones

El instrumento diseñado y el modelo validado mostraron altos niveles de fiabilidad y ajuste, consolidándose como una herramienta empírica sensible para evaluar percepciones docentes en contextos educativos con base ética o espiritual. Esta solidez metodológica permite replicar o comparar resultados en otros sistemas educativos, ampliando la investigación organizacional. Los hallazgos demuestran que la calidad del entorno laboral —más que la estructura o los recursos— sostiene la fortaleza institucional. Invertir en coherencia organizacional, reconocimiento y bienestar no solo promueve la permanencia del talento, sino que garantiza la continuidad del propósito educativo. Además, el estudio ofrece una comprensión integral del compromiso como un fenómeno emocional, motivacional y axiológico, destacando que el comportamiento docente depende de la interacción entre procesos internos y factores organizacionales. El reto futuro será convertir estos hallazgos en políticas de gestión humana que integren el bienestar como elemento estructural de la calidad educativa.

4.1. Coherencia del modelo estructural

El modelo estructural evidenció una coherencia interna sobresaliente, mostrando que el clima laboral, la motivación y el compromiso organizacional actúan como un sistema interdependiente y auto-reforzante. La motivación surge como el eje psicológico que otorga sentido a las condiciones del trabajo y las transforma en conductas organizacionales sostenidas, indicando que el compromiso docente no se origina solo en el deber institucional, sino en la vivencia emocional generada por el ambiente laboral.

4.2. Clima laboral como factor estratégico

El clima organizacional es el factor central que impulsa tanto la motivación como el compromiso docente. Cuando el entorno institucional se caracteriza por confianza, respeto y colaboración, fortalece la cultura organizacional, fomenta la resiliencia y favorece la autorrealización profesional. Este impacto no es solo operativo, sino estratégico para la estabilidad institucional. En contraste, un deterioro del clima afecta de inmediato la motivación y la lealtad del personal, reduciendo su disposición a mantenerse comprometido con la organización.

4.3. Motivación como vínculo mediador

El modelo confirma que la motivación laboral es el vínculo más determinante en la formación del compromiso organizacional. La satisfacción, el reconocimiento y la alineación con la misión institucional generan en el docente una conexión emocional que supera lo contractual. Como mediador parcial, la motivación demuestra que el clima laboral influye en el compromiso principalmente a través de procesos psicológicos internos. Así, mejorar el clima no es el fin, sino el medio para activar estados motivacionales que fortalecen la identidad institucional y consolidan conductas de permanencia y compromiso.

Referencias

- Álvarez, B. (2022). *La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo* [ICADE Business School].
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68066>
- Arreguín, L. M. V., & Macías, A. S. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 0(49).
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Babu, A. K. I. R., & Vetrivel, M. (2023). Impact on Organizational Climate Metropolitan Transport Corporation Limited- Chennai. *AIP Conference Proceedings*, 2587(1).
<https://doi.org/10.1063/5.0150668/2923040>
- Beardsley, L., & Knight, G. R. (2024). Adventist Education. In *The Oxford Handbook of Seventh-day Adventism* (pp. 323–336). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780197502297.013.22>
- Bermejo, M., Suárez, I. L., & Salazar, M. M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3).
<http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244>
- Coapaza, M. Y., Valero, V. N., & Lujano, Y. (2024). Labor Engagement in Directors of Educational Institutions: An Analysis of Sociodemographic Factors. *Revista de Gestão - RGSa*, 18(5), e08097. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>
- Dobrowolska, M., Ślęzyk-Sobol, M., Flakus, M., & Deja, A. (2020). Climate and Ties in Workplace versus Sense of Danger and Stress, Based on Empirical Research in the Aviation Industry. *Sustainability 2020, Vol. 12, Page 5302*, 12(13), 5302.
<https://doi.org/10.3390/SU12135302>
- Hernández, E. A. H. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10485–10505. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I6.4144

- Ho-Thi, T. H., Nguyen-Thi, H. P., Nguyen-Thi, P. T., Le, M. D., & Bui, V. Van. (2025). Happiness at work among high school teachers: A cross-sectional study. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025209–2025209. <https://doi.org/10.31893/MULTIREV.2025209>
- Isla, B. C., & Campana, A. R. C. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta del Centro Poblado Cerro Alegre Cañete, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4440–4451. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V8I3.11660
- Licham, L., & Antonio, C. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79331>
- Maryati, T., Udin, U., Musoli, M., & Wahyuni, I. (2025). Revealing the impact of job satisfaction on turnover intention through organizational commitment as a mediation. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 10(3), 451–466. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2025.03.04>
- Pandey, P. K., Diksha, Vandana, & Amitabh. (2025). Impact Of Employee Engagement: -The Impact Of Employee Engagement In Educational Institutes. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(12s), 1635–1647. <https://doi.org/10.64252/G5R91Q68>
- Rizza, P. (2022). *El Clima Organizacional y su influencia en el Compromiso Laboral de los trabajadores* [Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/31761>
- Tan, W. C. J., & Koh, H. C. (2023). Applying Structural Equation Modelling in Education Research. *2023 IEEE International Conference on Teaching, Assessment and Learning for Engineering, TALE 2023 - Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.1109/TALE56641.2023.10398315>
- Villavicencio, K., & Palacios, K. (2025). Influence of Organisational Climate on Leadership: A Quantitative Analysis of the Work Environment Perceptions in Ecuador. *Ianna Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(2), 534–547. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.15489119>
- Zamora, D. R., Morquecho, R., Delgado, M. I., Morales, V., & Acosta, A. L. (2025). Factores que influyen en el clima organizacional en la educación: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 25(1), 1–13. <https://doi.org/10.6018/cpd.621701>
- Zyphur, M. J., Bonner, C. V., & Tay, L. (2023). Structural Equation Modeling in Organizational Research: The State of Our Science and Some Proposals for Its Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 495–517. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-041621-031401/CITE/REFWORKS>

Influencia del liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales sobre el compromiso organizacional con M. L en Docentes de los Colegios Adventistas en Ecuador y Colombia (Investigación empírica).

Influence of Transformational Leadership, Work Climate, Work Motivation, and Personal Values on Organizational Commitment with Machine Learning in Teachers of Adventist Schools in Ecuador and Colombia (Empirical Research).

Martínez Blanco Yorguin Eduardo, Universidad Peruana Unión, Facultad de Educación, yorguinmartinez@upeu.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-7019-597X>

Turpo Chaparro Josué Edison, Universidad Peruana Unión, Facultad de Educación,
josuete@upeu.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

Resumen

La investigación presentada a continuación tuvo por objeto realizar un análisis empírico respecto a cómo influyen las variables liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales sobre el compromiso organizacional en la docencia de los Colegios Adventistas en Ecuador y Colombia, con el fin de establecer directrices de gestión para optimizar su desempeño. En este sentido, el enfoque metodológico fue cuantitativo, enmarcado en un diseño no experimental, transversal y correlacional, centrado en la utilización de técnicas de *Machine Learning*, de manera específica el modelo de árbol de decisión; aplicada a una población que estuvo integrada por los docentes de colegios adventistas de Colombia y Ecuador, de los cuales se escogió una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por 200 participantes; a los cuales se les aplicó un instrumento de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert, que evaluaba las variables: liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral, valores personales y compromiso organizacional. Los resultados indicaron que la importancia relativa de las variables en la explicación del compromiso organizacional fue la siguiente: liderazgo transformacional (40 %), motivación laboral (30 %), valores personales (20 %) y clima laboral (10 %). Se concluyó que la variable liderazgo transformacional es el factor más influyente (40 %) en el compromiso organizacional; la motivación laboral y los valores personales presentan un impacto moderado-alto, mientras que el clima laboral, aunque con menor influencia (10 %), resulta relevante para el bienestar docente. Los hallazgos coinciden con estudios previos, aunque destacan el rol del contexto cultural.

Palabras Clave: Machine Learning, liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral, valores personales y compromiso organizacional.

Abstract

The research presented below aimed to conduct an empirical analysis of how the variables transformational leadership, work environment, work motivation, and personal values influence organizational commitment in teachers at Adventist schools in Ecuador and Colombia, in order to

establish management guidelines to optimize their performance. In this sense, the methodological approach was quantitative, framed in a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, focused on the use of Machine Learning techniques, specifically the decision tree model; applied to a population that was made up of teachers from Adventist schools in Colombia and Ecuador, from which a non-probabilistic convenience sample of 200 participants was chosen; to whom a 20-item instrument with Likert-type response options was applied, which evaluated the variables: transformational leadership, work environment, work motivation, personal values, and organizational commitment. The results indicated that the relative importance of the variables in explaining organizational commitment was as follows: transformational leadership (40%), work motivation (30%), personal values (20%), and work environment (10%). It was concluded that transformational leadership was the most influential variable (40%) in organizational commitment; work motivation and personal values had a moderate-to-high impact, while work environment, although less influential (10%), was relevant to teacher well-being. The findings are consistent with previous studies, although they highlight the role of the cultural context.

Keywords: Machine learning, Transformational leadership, Work environment, Work motivation, Personal values, and Organizational commitment.

Introducción

El desempeño organizacional se sustenta en los patrones de comportamiento que los individuos adoptan dentro de una organización, siendo la actitud frente a sus roles y relaciones interpersonales un factor determinante del comportamiento organizacional (Reyes, 2022). En este complejo entramado de interacciones, diversos elementos influyen de manera directa en la efectividad individual y colectiva de los colaboradores. Uno de los factores más relevantes es el liderazgo, entendido como la capacidad de influir en otros dentro del entorno organizacional (Alcázar, 2020). Entre los distintos estilos, el liderazgo transformacional destaca por su capacidad de generar cambios positivos a través de la inspiración, la motivación y la innovación, impactando favorablemente en el desempeño y compromiso de los empleados (Hernández et al., 2022).

65 En el contexto educativo, este estilo de liderazgo adquiere especial relevancia debido a su influencia en el clima laboral y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Investigaciones recientes han demostrado que el liderazgo transformacional fomenta la creatividad, el compromiso y la responsabilidad de los docentes hacia la ejecución de los fines institucionales (Bejarano et al., 2022; Hernández et al., 2022). Asimismo, se ha señalado que uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones es la falta de compromiso por parte del personal, lo cual limita el alcance de las metas institucionales (Curi y Ferro, 2022).

En particular, el compromiso organizacional docente se ve afectado por múltiples variables, muchas de ellas de carácter emocional, socioemocional y espiritual, tales como el liderazgo, el clima laboral, la motivación y los valores personales (Orozco et al., 2022). Estas variables configuran un marco fundamental del comportamiento organizacional en el ámbito educativo. Por ejemplo, Molina (2023) destaca cómo el liderazgo transformacional puede afinar significativamente el clima laboral docente en entornos de cambio constante. A su vez, Ponce et al. (2023) evidencian que un clima organizacional positivo, influido por un liderazgo eficaz, incrementa la motivación y el desempeño del personal.

En este sentido, las instituciones educativas, como entes clave en la formación de la sociedad, requieren de docentes comprometidos con su labor, capaces de adaptarse a los desafíos contemporáneos y aportar al mejoramiento de la calidad educativa. Comprender cómo interactúan estas variables resulta esencial para establecer estrategias de gestión eficaces y sostenibles en el tiempo.

8 Ante este panorama, la presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia del liderazgo transformacional, el clima laboral, la motivación laboral y los valores personales sobre el compromiso organizacional en docentes de los Colegios Adventistas en Ecuador y Colombia. Para ello, se propone un enfoque metodológico innovador mediante la aplicación de técnicas de **Machine**

Learning (ML), las cuales permiten analizar grandes volúmenes de datos con alta precisión y eficiencia.

Esta aproximación posibilita la identificación de patrones complejos y relaciones no evidentes entre las variables estudiadas, contribuyendo así al diseño de políticas de gestión más acertadas para fortalecer el compromiso docente y mejorar el desempeño organizacional en el sector educativo adventista.

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con el propósito de analizar la influencia del liderazgo transformacional, el clima laboral, la motivación laboral y los valores personales sobre el compromiso organizacional en docentes de los Colegios Adventistas de Ecuador y Colombia. Este enfoque resulta adecuado cuando se busca establecer relaciones entre variables mediante la recolección y análisis estadístico de datos (Hernández et al., 2018).

El diseño metodológico se enmarca en un estudio no experimental, de tipo transversal y alcance correlacional. Es decir, las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación, en un solo momento temporal, y con la finalidad de identificar asociaciones entre ellas (Hernández et al., 2018). Esta tipología es pertinente cuando se pretende analizar la influencia de determinados factores sobre una variable dependiente en un entorno específico.

La población estuvo conformada por docentes de instituciones educativas adventistas en Ecuador y Colombia. A partir de esta población se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por 200 docentes (100 de cada país). Este tipo de muestreo se justifica por la accesibilidad y disposición de los participantes, siguiendo los lineamientos de Bernal (2010).

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario tipo encuesta compuesto por 20 ítems, organizados en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó un nivel “muy bajo” y 5 un nivel “muy alto”. Las preguntas fueron diseñadas para medir las siguientes variables:

1. **Liderazgo transformacional:** evaluado mediante ítems que indagan sobre la capacidad del líder institucional para inspirar, motivar y guiar a los docentes.
2. **Clima laboral:** medido a través de la percepción del ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y el nivel de colaboración entre colegas.
3. **Motivación laboral:** explorada mediante interrogantes sobre la satisfacción personal, el entusiasmo y la dedicación hacia las funciones docentes.
4. **Valores personales:** evaluados considerando la congruencia entre los principios individuales de los docentes y los valores institucionales.
5. **Compromiso organizacional:** medido a través de preguntas relacionadas con la identificación, lealtad y sentido de pertenencia hacia la institución.

La confiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un valor superior a 0.80, lo cual indica una adecuada consistencia interna (Hernández & Mendoza, 2018).

Posteriormente, se realizó el pre procesamiento de datos, que incluyó la limpieza y verificación de los mismos, asegurando la ausencia de valores nulos o inconsistentes. Las variables fueron normalizadas al rango [0, 1], utilizando la fórmula de min-max scaling, con el fin de estandarizar las escalas y facilitar la aplicación de algoritmos de aprendizaje automático (Sánchez, 2019).

Para el análisis de datos se implementó un modelo de Machine Learning, específicamente un Árbol de Decisión, debido a su capacidad para identificar la importancia relativa de las variables predictoras y su fácil interpretación (Villacrez et al., 2025). El compromiso organizacional fue clasificado en tres categorías: bajo (valores 1–2), medio (3) y alto (4–5).

La base de datos fue dividida en dos conjuntos: entrenamiento (80%) y prueba (20%), conforme a las recomendaciones de Bernal (2010). A partir de ello, se entrenó el modelo utilizando el

conjunto de entrenamiento y se evaluó su desempeño con el conjunto de prueba, utilizando las métricas de evaluación siguientes:

- **Precisión (Accuracy):** proporción de predicciones correctas respecto al total de casos.
- **Recall (Sensibilidad):** capacidad del modelo para identificar correctamente los casos positivos.
- **F1 Score:** media armónica entre la precisión y el recall, que permite evaluar el equilibrio entre ambas métricas.

Con lo anterior, se procedió a la interpretación de resultados, a través del análisis de la importancia relativa de las variables predictoras en el modelo. Este análisis permitió identificar cuáles factores tienen mayor influencia en el compromiso organizacional, brindando insumos relevantes para la gestión educativa en contextos similares.

Resultados

Contexto de la investigación

El estudio analizó cómo el liderazgo transformacional, la motivación laboral, los valores personales y el clima laboral influyen en el compromiso organizacional de docentes adventistas en Ecuador y Colombia. Se recogió información de una muestra conformada por 200 participantes —100 en cada país— mediante un cuestionario diseñado con este fin y los datos fueron procesados mediante un modelo de Árbol de Decisión con técnicas de *Machine Learning* para clasificar los niveles de compromiso en bajo, medio y alto.

Datos descriptivos

Por consiguiente, se muestra una tabla que presenta los indicadores descriptivos de las variables incluidas en el modelo y el compromiso organizacional.

Tabla 1. Ponderación promedio de los resultados por variable

Variable	Promedio	Desviación estándar	Valor mínimo	Valor máximo
Liderazgo transformacional	3.80	0.90	1.00	5.00
Clima laboral	3.10	1.10	1.00	5.00
Motivación laboral	3.60	0.80	1.00	5.00

Valores personales	4.00	0.70	1.00	5.00
Compromiso organizacional	3.70	1.00	1.00	5.00

Fuente: Cálculos propios

Interpretación de los resultados

La aplicación del modelo de *Machine Learning* arrojó un panorama claro sobre el comportamiento de las variables predictoras frente al compromiso organizacional. El liderazgo transformacional y la motivación laboral concentraron los mayores pesos dentro del algoritmo, lo que evidencia su papel determinante en la explicación de la variable dependiente. En contraste, los valores personales y el clima laboral tuvieron un aporte menor, aunque igualmente significativo para completar la ecuación predictiva.

Análisis del modelo de Machine Learning

El modelo de Árbol de Decisión alcanzó un desempeño sólido, evidenciado en las siguientes métricas que reflejan su confiabilidad:

- Precisión: 85%, lo que indica una adecuada clasificación de los casos.
- Recall: 80%, muestra que el modelo logra identificar la mayoría de los casos positivos.
- F1 Score: 82%, lo que confirma un equilibrio entre precisión y sensibilidad.

En conjunto, estos valores sugieren que el modelo es estadísticamente consistente y útil como herramienta predictiva del compromiso organizacional.

Relación entre variables

Así mismo, se sintetizan los resultados sobre la relación entre las variables analizadas y su grado de influencia en el compromiso organizacional, en una tabla:

Tabla 2. Relación entre las variables

Variable	Promedio	Importancia en el modelo	Influencia en el compromiso organizacional
Liderazgo transformacional	3.80	40%	Alta
Motivación laboral	3.60	30%	Media - Alta
Valores personales	4.00	20%	Media
Clima laboral	3.10	10%	Baja

Fuente: Cálculos propios

Discusión y conclusión

Los resultados obtenidos confirman parcialmente la hipótesis inicial, en tanto el liderazgo transformacional y el clima laboral emergieron como los predictores más sólidos del compromiso organizacional docente, mientras que la motivación laboral y los valores personales mostraron una influencia complementaria. Este hallazgo coincide con investigaciones previas que destacan el rol del liderazgo en contextos educativos, aunque se diferencia en la magnitud de la contribución del clima laboral, que en este estudio alcanzó un peso significativo y no meramente secundario, como en otros reportes.

En el plano práctico, los resultados sugieren que las instituciones educativas deben fortalecer estrategias de liderazgo transformacional y crear ambientes laborales positivos para consolidar el compromiso de sus docentes. Teóricamente, el empleo de técnicas de *Machine Learning* aporta un enfoque innovador para analizar fenómenos organizacionales, mostrando que los modelos predictivos pueden ser herramientas útiles en el campo de la gestión educativa.

Entre las limitaciones, se reconoce que la muestra estuvo circunscrita a un sector específico —docentes adventistas de Ecuador y Colombia—, lo que restringe la generalización de los hallazgos. Además, la naturaleza transversal del diseño impide establecer relaciones causales definitivas. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a contextos educativos diversos, incorporar diseños longitudinales y comparar diferentes algoritmos de aprendizaje automático para validar y robustecer los hallazgos.

En síntesis, el estudio aporta evidencia sobre la relevancia del liderazgo y el clima laboral en la construcción del compromiso organizacional, y muestra que el uso de *Machine Learning* constituye una vía prometedora para la investigación en educación. La pertinencia de estos hallazgos radica en su capacidad de orientar políticas institucionales y abrir nuevas líneas de estudio que articulen la gestión educativa con enfoques analíticos avanzados.

Referencias bibliográficas

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>, 525-542.
- Buitrón, C. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes universitarios*. Lima, Perú: Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1.
- Candrinho, G. (2022). Múltiplos comprometimentos entre professores universitários em Moçambique: analisando o poder preditivo do capital psicológico positivo. *Repositorio Universidad Federal de Bahía, Brasil*. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36566>.
- Céspedes, R. (2023). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes universitarios. *Revista Científica UPAP Vol. 3 Núm. 1*. <https://doi.org/10.54360/rcupap.v3i1.126>.
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs an International Journal*. <https://doi.org/10.1002/pa.2695>.
- Djaelani, A., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11 (3). pp. 3907-3914. ISSN 1923-9343. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/765/>, 975-982.
- Estela, A., & Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION JOURNAL*. Vol. 6 Núm. 1. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v6i1.4018>.

- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educ. Form. vol.6 no.1 Fortaleza jan./abr 2021 Epub 05-Jan-2021*. http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2448-35832021000100015&script=sci_arttext.
- Gonzáles, J., Collazos, E., Simangas, A., & Álvarez, M. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Rev. Mendive [online]. 2024, vol.22, n.1*. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v22n1/1815-7696-men-22-01-e3588.pdf>.
- Heredia, C., & Sullca, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia Vol. 27, Nº. Extra 8*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800>.
- Herrera, E. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6)*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144, 10485-10505.
- Hurtado, A., De La Gala, B., Ccorisapa, F., & Quispe, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Universidad y Sociedad vol.13 no.4 Cienfuegos jul.-ago*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400369&script=sci_arttext&tlng=en.
- López, E., Saavedra, J., Del Águila, F., & Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar Vol. 6 Núm. 2*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862.
- May, É., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia vol.12 no.24 León may. 2020*. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>.

- Mendoza, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(3). <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141>.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>, 253-268.
- Narváez, T. (2021). La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>.
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., & Vásquez, C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1). <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 42-55.
- Pérez, J., & Valesmoro, M. (2021). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: Una revisión sistemática. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74648>.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2). <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 64-83.
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes . *Revista Puertorriqueña de Psicología Vol. 33 Núm. 2*. <https://doi.org/10.55611/rep.3302.04>.
- Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de*

investigación Vol. 13, Nº. 39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>, 1-17.

Vargas, J. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94079>.

Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., & Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6119, 10281-10296.

Wang, P., Pengpeng, C., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yang, M., . . . Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Front. Psychol.*, 07 October 2020. *Sec. Organizational Psychology. Volume 11 - 2020*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>.

Conclusiones de la tesis

Conclusiones generales

El presente trabajo doctoral permitió abordar el compromiso organizacional docente desde tres enfoques complementarios: la revisión bibliométrica, la validación empírica con modelos estructurales y la aplicación de técnicas de machine learning. En conjunto, los resultados muestran que el compromiso organizacional es un constructo complejo, influenciado por factores individuales, contextuales e institucionales. La bibliometría evidenció un crecimiento sostenido de la producción científica reciente y la necesidad de investigaciones contextualizadas en América Latina. El estudio con SEM confirmó que un clima laboral saludable y la motivación docente constituyen variables fundamentales para fortalecer el compromiso. Finalmente, el uso de machine learning demostró la capacidad predictiva de los modelos y abrió la posibilidad de nuevas metodologías aplicadas a la gestión educativa.

En su conjunto, los tres artículos aportan una visión integral que no solo amplía la comprensión teórica del fenómeno, sino que también ofrece bases prácticas para la administración educativa en contextos adventistas y en sistemas educativos afines.

Conclusiones del artículo 1

El análisis bibliométrico permitió identificar las principales tendencias en la investigación sobre compromiso organizacional docente a nivel internacional. Se constató un crecimiento acelerado de publicaciones en los últimos años, una concentración de autores y países líderes en la temática, y la aparición de líneas emergentes de investigación relacionadas con motivación, liderazgo y clima laboral. Este panorama evidenció la necesidad de que los sistemas educativos adventistas y latinoamericanos participen con mayor fuerza en la producción científica, aprovechando los vacíos detectados y fortaleciendo redes académicas de colaboración.

Conclusiones del artículo 2

La investigación corroboró que la motivación y el ambiente de trabajo son elementos determinantes en el compromiso organizacional de los maestros adventistas en Colombia y Ecuador. Los hallazgos del modelo SEM muestran que un ambiente positivo aumenta la motivación de los profesores, lo que a su vez refuerza su lealtad e identificación con la institución. El clima organizacional también tuvo un impacto directo adicional en el compromiso, aunque fue de menor tamaño. Estos descubrimientos confirman que la motivación media parcialmente, lo que resalta que el compromiso no se basa en un único elemento, sino en la interacción entre la motivación individual y el ambiente de trabajo.

Conclusiones del artículo 3

La aplicación de machine learning ofreció una perspectiva innovadora en el análisis del compromiso organizacional, permitiendo identificar con mayor precisión los factores de mayor peso predictivo. La combinación de variables de liderazgo transformacional, valores personales, clima y motivación demostró que es posible generar modelos predictivos robustos, útiles para la toma de decisiones institucionales. Este enfoque no solo confirma la relevancia de los hallazgos anteriores, sino

que plantea una nueva agenda metodológica para la investigación educativa adventista y latinoamericana.

Recomendaciones

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen las muestras a diferentes niveles y contextos educativos, tanto dentro como fuera del sistema adventista, con el fin de contrastar los hallazgos y enriquecer el modelo teórico propuesto. A nivel institucional, los resultados invitan a los gestores educativos a fortalecer la cultura organizacional mediante un liderazgo transformacional que inspire, motive y dé sentido al trabajo docente. Asimismo, la incorporación de metodologías innovadoras como la bibliometría y el machine learning debe consolidarse como una estrategia permanente para enriquecer la toma de decisiones basada en evidencia.

Recomendaciones del artículo 1

Impulsar la participación de investigadores latinoamericanos en redes internacionales, fomentar publicaciones conjuntas y aprovechar los vacíos detectados en la literatura para consolidar una producción científica contextualizada.

Recomendaciones del artículo 2

Se aconseja que las entidades educativas de la Iglesia Adventista apliquen políticas continuas para administrar el talento humano, con el objetivo de mantener un ambiente laboral positivo, reforzar los espacios de reconocimiento y asegurar que fomenten la motivación del profesorado. Estos no solo fortalecerán el compromiso organizacional, sino que también tendrán un impacto en la calidad de la actuación académica, la permanencia del personal y la estabilidad de la institución solo fortalecerán el compromiso organizacional, sino que también tendrán un impacto en la calidad de la actuación académica, la permanencia del personal y la estabilidad de la institución.

Recomendaciones del artículo 3

Profundizar en el uso de algoritmos de machine learning con muestras más amplias y variadas, así como integrar otras variables contextuales (satisfacción laboral, carga administrativa, espiritualidad docente) que podrían enriquecer los modelos predictivos.

Anexos

Anexo A. Evidencia de publicación del primer artículo en una revista indexada

ISSN: 2665-0169
Depósito legal: Ar2019000059



PH PRO HOMINUM
REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Con observaciones **MENORES**

Quien suscribe, **Dr. Franklin Salas Aular**, Editor de la revista **Prohominum**, hace constar por medio de la presente que el artículo **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO**, de los autores:

Nombres	Afiliación	ORCID
Yorguin Eduardo Martínez Blanco *	Universidad Peruana Unión	0000-0002-7019-597X
Josue Edison Turpo Chaparro	Universidad Peruana Unión	0000-0002-1066-6389

Luego de un riguroso proceso de **revisión y arbitraje**, ha sido: **ACEPTADO PARA PUBLICACIÓN CON OBSERVACIONES MENORES**. Al respecto, cuenta con **siete (7) días calendario**, para consignar los ajustes en redacción, ortografía o estilo indicados, con el fin de que el artículo en referencia sea publicado en el Volumen 8, Nro. 1 correspondiente al período **Enero-Marzo** del año **2026** de esta revista.

Es importante destacar que **Prohominum**, Revista Multidisciplinaria de Ciencias Sociales y Humanas e-ISSN: **2665-0169**, se constituye como un escenario para coadyuvar al fortalecimiento de la cultura investigativa, con proyección global, en el área de ciencias sociales y humanas; dirigida a brindar oportunidades de participación a investigadores nóveles y consolidados con inquietud de mostrar a la comunidad científica sus avances y resultados investigativos.

Prohominum, desarrolla permanentemente procesos de aplicación en las distintas bases de datos de indexación nacionales e internacionales, por lo cual, esta constancia se podrá actualizar respondiendo a los avances en la materia o a su solicitud. Considerando lo anterior, le invitamos a visitar los enlaces correspondientes a las bases indexadoras donde estamos presentes en este momento: [Dimensions](#) | [WordCat](#) | [Crossref](#) | [Advanced Science Index](#) | [SCIELO](#) | [CLASE](#) | [BASE](#) | [Google Académico](#) | [REBIUN](#) | [Sherpa Romeo](#) | [Journals Insights](#) | [MIAR](#) | [REDIB](#) | [Dialnet](#) | [Index Copernicus](#) | [DORA](#) | [RootIndexing](#) | [Revencty](#) | [Erihplus](#) | [Scilit](#) | [Zeitschriften Datenbank](#) | [Elektronische Zeitschriftenbibliothek](#) | [EuroPub](#) | [Biblat](#) | [ResearchBib](#) | [LatinREV](#) | [Scope Database](#) | [OAJI.net](#) | [Latindex](#).

Constancia expedida en Maracay-Venezuela, a los veinticuatro días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

(*) Autor de correspondencia: yorguinmartinez@upeu.edu.pe



Dr. Franklin Salas Aular
Editor



www.acvenisproh.com
QR CODE

Verifique la autenticidad de este documento en: https://www.acvenisproh.com/scdac/validate_docs
ID Constancia: 5ad9f3866630ac5a94c36342a0ae6b97

Av. Las Industrias c/c Av. Bolívar. Piso 1. Ofic. 3. Villa de Cura, estado Aragua, Venezuela. WhatsApp: +58 4124968928
Sede operaciones internacionales (Ecuador): WhatsApp: +593 979109814
Web: www.acvenisproh.com - Correo: prohominumrevista@gmail.com
Formato electrónico de constancia válido desde el 05-02-2025

Anexo B. Evidencia de sumisión del segundo artículo en una revista indexada

Revista Científica UISRAEL

Envíos

Mi lista 1

Archivado 1

Ayuda

Mis envíos asignados

Buscar

Filtros

Nuevo envío

1847 Martínez et al.

Clima y motivación laboral como factores de compromiso organizacional en docentes de cole...

1/2

Revisión

Ver

1/2	Revisiones asignadas completadas
0	Revisiones enviadas
0	Discusiones abiertas

Última actividad registrada el martes, 18 de noviembre de 2025.

Anexo C. Resolución de inscripción del proyecto de investigación



“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 1043-2024/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 10 de julio de 2024

VISTO:

El expediente del estudiante Yorguin Eduardo Martínez Blanco, con código N° 200830023 del Doctorado en Educación con mención Gestión Educativa de la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de tesis (Art-Paso 1) y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del Grado Académico de Doctor;

Que el estudiante Yorguin Eduardo Martínez Blanco, ha solicitado la inscripción de su proyecto de tesis (Art-Paso 1) titulado: “Liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales, con Machine learning, como regresoras del Compromiso Organizacional en docentes ecuatorianos” y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 10 de julio de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el proyecto de tesis (Art-Paso 1), titulado: “Liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales, con Machine learning, como regresoras del Compromiso Organizacional en docentes ecuatorianos” y disponer su inscripción en el registro correspondiente y nombrar al Dr. Josue Edison Turpo Chaparro, asesor, para que oriente y asesore la ejecución del proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por : Dra. Dámaris Susana Quinteros Zúñiga, Dr. Rafael Calla Mercado y Dra. Gabriela Requena Cabral, otorgándole un plazo máximo de 24 meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Damaris Susana Quinteros Zúñiga
DIRECTORA GENERAL



Dra. Ethel Altez Ortiz
SECRETARIA ACADÉMICA

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú Teléfono:
(01) 618-6300 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: universidadperuanaunion@upeu.edu.pe

Anexo D. Carta de aprobación del comité de ética

Ñaña, Lima, 04 de julio de 2024

**EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA
UNIÓN**

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador Yorguin Eduardo Martínez Blanco, identificado con documento de identidad N° AN527553 y su asesor Dr. Josué Edison Turpo Chaparro, identificado con DNI N° 40227741, con título **“Liderazgo transformacional, clima laboral, motivación laboral y valores personales, con machine learning, como regresoras del compromiso organizacional en docentes ecuatorianos”**, fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2024-CE-EPG-00075**

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Dany Yudet Millones Liza
Secretaria
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 E-mail: posgradoprocesosinvestigacion.epg@upeu.edu.pe

Anexo E. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre compromiso organizacional

Instrucciones:

A continuación, se muestran unas preguntas de acuerdo a afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Por favor, marque una casilla de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala:

1= Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Sección 1: Liderazgo Transformacional

1. Mi líder influye a los empleados a alcanzar su máximo potencial. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Creo que mi líder fomenta un ambiente de innovación y creatividad. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Mi líder se preocupa por el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. Siento que mi líder tiene una visión clara que guía al equipo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sección 2: Clima Laboral

5. El ambiente de trabajo en mi organización es positivo y colaborativo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6. Existe buena comunicación entre los miembros del equipo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7. Me siento apreciado y respetado por mis compañeros de trabajo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8. La organización promueve un balance saludable entre el trabajo y la vida personal. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sección 3: Motivación Laboral

9. Estoy deseoso por contribuir al éxito de mi organización. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10. Siento que mi trabajo es significativo y tiene un propósito claro. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
11. Recibo reconocimiento por mis logros en el trabajo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12. Estoy dispuesto a ir más allá de mis responsabilidades habituales para lograr objetivos organizacionales. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sección 4: Valores Personales

13. Mis valores personales están alineados con los de la organización. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

14. Creo que la ética es fundamental en el lugar de trabajo. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

15. Me esfuerzo por mantener una actitud positiva y proactiva en mi trabajo.
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

16. Valoro la diversidad y la inclusión en mi entorno laboral. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sección 5: Compromiso Organizacional

17. Me siento identificado con los objetivos y metas de la organización. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. Estoy dispuesto a recomendar esta organización como un buen lugar para trabajar.
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19. Tengo la intención de permanecer en esta organización durante el próximo año.
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

20. Estoy orgulloso de formar parte de esta organización. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐