

Art Betzabe hoy.docx



My Files



My Files



Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:569321688

Fecha de entrega

19 mar 2026, 8:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 mar 2026, 8:14 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Art Betzabe hoy.docx

Tamaño del archivo

7.1 MB

20 páginas

8491 palabras

51.794 caracteres

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
26 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

- 13%

 Fuentes de Internet
- 5%

 Publicaciones
- 11%

 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		2%
2	Internet	
repositorio.utesup.edu.pe		2%
3	Trabajos entregados	
Universidad Ricardo Palma on 2024-09-02		1%
4	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%
5	Internet	
repositorio.uancv.edu.pe		<1%
6	Internet	
www.researchgate.net		<1%
7	Internet	
repository.ucc.edu.co		<1%
8	Trabajos entregados	
Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-07		<1%
9	Internet	
lamjol.info		<1%
10	Trabajos entregados	
Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-01-25		<1%
11	Trabajos entregados	
Universidad Ricardo Palma on 2024-11-11		<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-21	<1%
13	Internet	www.scribd.com	<1%
14	Internet	repositorio.unas.edu.pe	<1%
15	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Madrid on 2020-05-27	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-15	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-28	<1%
19	Internet	dspace.unach.edu.ec	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-12	<1%
21	Internet	core.ac.uk	<1%
22	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
23	Internet	www.coursehero.com	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-10	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2022-04-23	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Martín on 2024-03-15	<1%
27	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
28	Internet	www.frontiersin.org	<1%
29	Internet	zagan.unizar.es	<1%
30	Publicación	Jesús Alonso-Tapia, Mercedes Villasana. "Assessment of subjective resilience: cros...	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-03	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2016-05-21	<1%
33	Publicación	Walter Rafael Llaque-Sánchez, Víctor William Rojas-Luján, Eduardo Javier Yache-C...	<1%
34	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
35	Internet	docs.google.com	<1%
36	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
37	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-08	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-22	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-01	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2025-06-06	<1%
41	Internet	dgsa.uaeh.edu.mx:8080	<1%
42	Internet	fupvirtual.edu.co	<1%
43	Internet	prezi.com	<1%
44	Internet	repositorio.umch.edu.pe	<1%
45	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
46	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
47	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
48	Internet	sjss.universia.net	<1%
49	Trabajos entregados	uncedu on 2024-11-22	<1%
50	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-10	<1%
52	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-07	<1%

Motivación y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de Huacho

Betzabé del Rosario Amaya Agüero^{a*},

^aUnidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Peruana Unión

Resumen

Este trabajo, tuvo su inicio en la formulación del objetivo: determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional en los docentes de las I.E.P. de Huacho. Con relación a la metodología, corresponde al teórico o básico, correlacional. La muestra la integraron 320 educadores de la mencionada IE. Se practicaron dos cuestionarios, uno referido a la variable motivación con 15 ítems, el otro cuestionario sobre la variable compromiso organizacional comprende 22 ítems. Su resultado fue que el modelo de regresión logística ordinal mostró un ajuste global altamente significativo ($\chi^2 = 175.062$, $p < .001$), lo que indica que la inclusión de la motivación mejora sustancialmente la predicción del nivel de compromiso organizacional. Además, el coeficiente positivo y significativo de la motivación total ($B = 7.961$, $p < .001$) evidencia que conforme se incrementa la motivación, se incrementará la probabilidad de que los docentes se ubiquen en categorías superiores de compromiso. El tamaño del efecto reportado por el R^2 de Nagelkerke (.474) sugiere una capacidad explicativa moderada-alta, lo cual es considerablemente robusto en investigaciones sobre comportamiento humano, donde intervienen múltiples variables no controladas. Se concluyó que la motivación laboral mantiene una relación significativa y de magnitud considerable con el compromiso organizacional, evidenciándose que a mayores niveles de motivación aumenta significativamente la posibilidad de que los docentes alcancen niveles altos de compromiso, lo cual respalda tanto la hipótesis general como los planteamientos teóricos de Chiavenato y estudios empíricos previos.

Palabras clave: motivación, compromiso organizacional, autoeficacia, rendimiento, productividad.

1. Introducción

A nivel mundial, la motivación docente se ha visto perjudicada por la sobrecarga laboral, bajas remuneraciones y el estrés emocional, lo que debilita también el compromiso organizacional debido a la limitada autonomía y reconocimiento. Frente a ello, se plantea

* Autor de correspondencia: Betzabé del Rosario Amaya Agüero^a

Km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lima

Tel.: +0-000-000-0000

E-mail: autor1@institute.xxx, autor2@institute.xxx, autor3@institute.xxx

la necesidad de liderazgo transformacional, formación continua y apoyo psicológico, ya que docentes motivados mejoran el rendimiento estudiantil y reducen la deserción (OECD, 2025).

En el contexto latinoamericano, Pimentel (2021) señala que la motivación docente se caracteriza por una fuerte identificación con la labor educativa y el deseo de desarrollo profesional y mejora salarial. Asimismo, existe una estrecha conexión con el compromiso hacia la institución educativa, el cual está condicionado a la capacidad gerencial de los directivos para crear ambientes laborales saludables.

En México, el 85 % de los docentes manifiesta que su motivación se sustenta en el apego al desarrollo institucional, entendido como propósito laboral. En Brasil, además de la motivación pedagógica, los docentes priorizan el mejoramiento salarial, mientras que en Chile se busca equilibrar los desafíos socioeconómicos con una gestión educativa que favorezca entornos escolares saludables (Pimentel, 2021).

A partir de ello, se destaca la relevancia de aplicar políticas educativas innovadoras que dinamicen la motivación docente y la eficacia institucional, sobre la base de un compromiso organizacional sólido y sostenible.

En el Perú, Martín Cruz et al. (2009) identifican múltiples factores de desmotivación docente, entre ellos las remuneraciones, el clima laboral y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, aspectos que aún requieren mejoras significativas.

Bernable (2018) sostiene que la motivación orienta la conducta laboral, regula la intensidad del esfuerzo y condiciona la toma de decisiones dentro de la organización. En concordancia, Mintrop (2017) recomienda atender los contextos sociales, organizacionales y culturales para promover el involucramiento docente en los procesos de mejora escolar.

Por su parte, Ruíz (2018) evidencia un bajo compromiso organizacional normativo reflejado en escasa lealtad y limitada participación docente en actividades institucionales. Navarro (2023) agrega que el compromiso depende de objetivos claros, expectativas definidas y una gestión estratégica de recursos humanos flexibles y modernos.

Asimismo, Landauro (2017) destaca que el compromiso organizacional ha pasado a ser un recurso estratégico clave, generando mayor interés en el estudio de la cultura organizacional como elemento central del desempeño institucional.

En la actualidad, el sistema educativo peruano viene implementando medidas orientadas a mejorar el desempeño docente, considerando factores como carga horaria, roles directivos y compromiso institucional, así como la formación académica y la motivación profesional (MINEDU, 2022).

El Minedu (2022) señala que, en 2021, el 22 % de los docentes ascendió en la escala magisterial, generando mejoras salariales progresivas. No obstante, persiste un vacío en la identificación plena del docente con su labor pedagógica, lo que demanda estrategias de fortalecimiento profesional y actitudinal.

Esta problemática se observa en las instituciones educativas públicas de Huacho, donde la UGEL reporta que el 28 % de los docentes se encuentra desmotivado, principalmente por cercanía a la jubilación, lo que reduce su compromiso, participación en capacitaciones y asunción de cargos directivos (Helfer, 2017).

En consecuencia, resulta fundamental analizar las particularidades motivacionales de los docentes de las I.E.P. de Huacho, ya que estas constituyen el eje central del compromiso organizacional. Estudiar dichas variables permitirá comprender los intereses, necesidades y expectativas que influyen en la vida institucional y en la calidad del servicio educativo.

Bajo este contexto, se formula el problema de investigación orientado a determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de las IE de Huacho, así como sus dimensiones: necesidad de logro, poder y afiliación.

Finalmente, la investigación se justifica teóricamente por su aporte al conocimiento científico (Flores, 2018), metodológicamente por el desarrollo de instrumentos aplicables a contextos similares, prácticamente por su impacto en la calidad educativa (Maslow, 2020; Nova, 2019) y legalmente por su sustento en la Ley General de Educación N.º 28044 y la normativa universitaria vigente.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Según, Prado (2020) Determinó que, el impacto es directo, es decir, cuanto más alta es la motivación más alto será el desempeño laboral. Así mismo, Pérez (2020) Llegó a concluir que la motivación “Vroom” se asocia considerablemente con el desempeño laboral de los empleados. De acuerdo con, Samamé (2021) Determinó que, conforme se eleva la motivación intrínseca en el personal a la vez se elevará su desempeño y la consecución de sus propósitos. Según, Puma & Estrada (2020) Llegó a concluir que, conforme el personal tenga niveles altos de motivación, elevará su compromiso con la actividad que ejecutan. En relación, Núñez et. al (2019) Llegó a concluir que, hay una relación favorable entre las variables. De acuerdo con, Talledo & Amaya (2020) Llegó a determinar que, existe una relación relevante entre las variables en los encuestados de la mencionada compañía.

Con respecto a los antecedentes internacionales. Según, Dolores (2023) Encontró una relación favorable entre las variables, lo que evidencia su influencia. De acuerdo con, Espinoza (2024) Llegó a concluir que, si hay una repercusión entre las variables la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional. Según, Doronceta et. al. (2021) Identificó que la motivación tuvo un comportamiento bajo (en las dimensiones psicológicas y organizacional), y medio en la dimensión laboral. corroboró una relación relevante entre ellas. Así mismo, Sagituly & Guo (2021) Llegó a concluir que, conforme los elementos motivacionales se incrementan, el personal local evidencia un mejor compromiso comparado a los de la gestión central. En relación con, Chóez & Vélez (2021) Resultó que, la mayoría de los colaboradores muestran buena disposición hacia el trabajo, se sienten identificados con las políticas de la compañía y perciben un buen ambiente laboral. Determinó que la motivación impacta directamente en el Co de la entidad.

Sin embargo, se identifica un vacío de conocimiento debido a que dichas investigaciones se han centrado principalmente en contextos empresariales o institucionales distintos al ámbito educativo, sin profundizar en las particularidades del contexto docente. Asimismo, existe escasa evidencia empírica aplicada a instituciones educativas públicas específicas, como las del distrito de Huacho. En ese sentido, el

4

estudio busca cubrir este vacío, analizando directamente la relación entre las variables en docentes, considerando sus dimensiones y el contexto educativo local.

Con respecto a la teoría de la primera variable que es la motivación se origina del término latino *motivus* y se entiende como un grupo de factores internos que activan la energía psíquica del individuo y orientan su conducta hacia la acción. Según, Según **Allen (2020)**, la motivación es la disposición del trabajador a realizar esfuerzos extraordinarios para alcanzar los objetivos institucionales, siempre que estos satisfagan necesidades personales. Para **McClelland (2022)**, la motivación surge de necesidades aprendidas que impulsan patrones de conducta orientados a lograr metas específicas frente a diversos contextos. Así mismo, **Solana (2018)** define la motivación como un estímulo dinámico que impulsa al sujeto a actuar productivamente, integrando capacidades físicas, psicológicas y energía vital. Según **Maslow (2020)**, la motivación es el motor que impulsa la conducta humana con el fin de satisfacer necesidades jerárquicamente organizadas.

41

Desde un enfoque general, la motivación se explica a través de preguntas sobre el inicio, dirección y persistencia de la conducta, abordadas desde perspectivas conductista, cognoscitiva y humanista. En cuanto a su importancia, **Lupano (2018)** sostiene que la motivación orienta el esfuerzo hacia metas, influye en el aprendizaje y se fortalece mediante experiencias, refuerzo social y estrategias educativas.

Las características de la motivación incluyen su función mediadora, su capacidad de activar selectivamente la conducta y de generar energía orientada al logro de objetivos específicos.

Según **Sánchez (2020)**, la motivación se clasifica en positiva (intrínseca y extrínseca) y negativa, dependiendo del contexto, los incentivos o el uso de presión y castigo. Así mismo, **Maslow (2020)** propone que la motivación humana se organiza en una jerarquía de necesidades, donde la satisfacción de una conduce progresivamente a otra de mayor nivel. Para **Herzberg (2020)**, la motivación laboral depende de factores motivadores y factores higiénicos, destacando el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional. De acuerdo con **Shunk (2019)**, la motivación se explica mediante el condicionamiento, donde la conducta se fortalece a través de estímulos y refuerzos positivos. Asimismo, **Naranjo (2009)** señala que el entorno social influye en la motivación mediante recompensas o castigos que refuerzan o inhiben conductas. De acuerdo con, **Bandura (2018)** resalta que la motivación se fundamenta en la autoeficacia y el control percibido, es decir, en la confianza del individuo en sus propias capacidades. Según, **Weimer (2021)**, la teoría de la atribución explica la motivación a partir del análisis que realizan las personas sobre las causas de sus éxitos y fracasos.

Para **McClelland (2022)**, la motivación se basa en necesidades sociales aprendidas, orientando la conducta hacia la búsqueda de logro, poder y afiliación mediante experiencias previas. Sostiene que la motivación de logro impulsa la excelencia, la motivación de poder busca influir y liderar, y la afiliación prioriza las relaciones interpersonales como base del comportamiento humano.

44

Con respecto a la segunda variable, el compromiso organizacional se entiende como el grado en que una persona se identifica psicológica y emocionalmente con su trabajo y con la organización a la que pertenece, integrándolo a su autoimagen (Lodahl y Kejner, citados por Arias, 2021). Diversos autores coinciden en que este compromiso puede explicarse desde una perspectiva conductual, vinculada a recompensas y beneficios, y

desde una actitudinal, relacionada con el sentido de pertenencia, identificación con los valores y alineación con los objetivos institucionales (Boezeman, 2018; Genesis, 2018). Asimismo, se concibe como un estado psicológico que influye en la intención de permanencia del trabajador (Meyer, 2018) y que se fortalece cuando existe coherencia entre los valores personales y organizacionales (Deroncele Acosta et al., 2021). Estudios recientes destacan que altos niveles de compromiso reducen la rotación y el ausentismo, mejorando la calidad del servicio y el desempeño organizacional (López, 2024; Nova, 2019).

La importancia del compromiso organizacional radica en la identificación emocional del trabajador con la entidad, lo que favorece el desempeño individual y colectivo, fortalece la motivación, promueve la innovación y reduce la rotación del personal, tal como evidencian Olórtégui y Alcalde et al. (2024) en su estudio realizado en Perú. Inicialmente, el compromiso fue abordado desde un enfoque unidimensional, centrado en la lealtad y permanencia del trabajador basada en decisiones racionales y beneficios acumulados (Paredes, 2021; **Edel Navarro et al. (2007)** Definen el compromiso organizacional como la adhesión a valores y metas institucionales, expresada en lealtad, dedicación y permanencia, priorizando la fidelidad organizacional más que el vínculo afectivo o conductual. Así mismo, **Sánchez Torres (2018)** Desde el enfoque multidimensional, explica el compromiso como vínculo psicológico manifestado en conformidad, identificación e interiorización, según el grado en que el trabajador adopta conductas, valores y metas organizacionales. Desde el plano teórico, el compromiso organizacional se explica a través de la teoría del intercambio social, donde el vínculo surge de las inversiones realizadas por el trabajador en la organización (Becker, 2019); la teoría de la atribución, que lo asocia a una ética laboral interna y voluntaria (Carrasco, 2020); y la teoría psicológica, que destaca la búsqueda de recompensas psicológicas como reconocimiento y valoración (Mathieu, 2020).

Según, **Meyer (2018)** Propone tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo, integrando aspectos actitudinales y comportamentales que explican la permanencia del trabajador desde lo emocional, racional y moral. En relación, **Arias (2021)** menciona que el compromiso afectivo se basa en el orgullo y pertenencia del trabajador hacia la organización, generando permanencia voluntaria, alto desempeño y responsabilidad, mientras que el compromiso normativo refuerza el deber moral. **Helffer (2017)** Sostiene que los trabajadores con elevado compromiso afectivo muestran mayor disposición a esforzarse en beneficio de la organización, incrementando su productividad y contribución al logro de objetivos institucionales. De acuerdo con, **Sánchez (2020)** Explica el compromiso de continuidad mediante costos de alto sacrificio y bajas alternativas laborales, donde el trabajador permanece tras evaluar inversiones personales y limitadas oportunidades externas comparables. **Chiavenato (2018)** El compromiso normativo se caracteriza por la obligación moral del trabajador de permanecer en la organización, basada en valores éticos, lealtad institucional y sentido de responsabilidad hacia la entidad.

2. Materiales y Métodos

El presente estudio se enmarca en una investigación de tipo básico, orientada a ampliar el conocimiento teórico sobre las características de la población analizada y la relación

existente entre las variables de estudio, sin perseguir una aplicación práctica inmediata (Bunge, 2020). Asimismo, se adoptó un diseño correlacional, ya que se buscó determinar el grado de asociación entre las variables; no experimental, debido a que no se realizó manipulación deliberada de estas; y transeccional, puesto que la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal, permitiendo describir y analizar los resultados obtenidos (Carrasco, 2020).

2.1. Participantes

La población la integro 320 docentes de educación primaria (nombrados como contratados) distribuidos en cinco instituciones educativas: Luis Fabio Xammar Jurado (28,12 %), N.º 20827 Mercedes Indacochea (18,75 %), Domingo Mandamiento Sipan (18,75 %), Pedro E. Paulet (18,75 %) y Santa Rosa de Lima (15,63 %), según el padrón oficial de las I.E.P. de Huacho.

En cuanto a la muestra, se empleó un muestreo de tipo censal, dado que se consideró el integro de la población, posibilitando una representación total de las singularidades del contingente analizado. Este procedimiento garantiza la validez de los resultados al considerar a todos los docentes como unidades de análisis, conforme a lo señalado por Kerlinger (2021).

2.2. Instrumentos

La técnica fue la encuesta, utilizándose dos cuestionarios estructurados, como instrumentos, en la medición de la motivación y para evaluar el compromiso organizacional. Ambos fueron diseñados en coherencia con el problema de investigación, los objetivos planteados y las hipótesis formuladas, garantizando la pertinencia de los datos recolectados.

Para la variable motivación se aplicó un cuestionario basado en el instrumento elaborado por Sonia Palma (2005) y adaptado al estudio, dirigido a educadores de educación primaria de las IEP de Huacho. El cuestionario estuvo integrado por 15 ítems clasificados en tres dimensiones: logro, poder y afiliación, con cinco ítems cada una. Las respuestas se recogieron con escala Likert de cinco opciones, desde “nunca” hasta “siempre”. La aplicación fue colectiva, anónima y tuvo una duración entre 15 y 20 minutos, permitiendo recoger la apreciación de los educadores sobre los factores personales y profesionales que repercuten en su motivación laboral.

Asimismo, para medir la variable compromiso organizacional se utilizó un cuestionario basado en la prueba de Robbins (2010), también adaptado por Betzabé Amaya Agüero. Este instrumento estuvo conformado por 22 ítems organizados en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. Al igual que el cuestionario de motivación, se aplicó de forma colectiva y anónima, empleando una escala tipo Likert, con el objetivo de identificar cómo los docentes perciben su vínculo y permanencia en la organización educativa.

La confiabilidad de ambos instrumentos fue determinada con el coeficiente Alfa de Cronbach. El cuestionario de motivación alcanzó un valor de 0,893, mientras que el instrumento de Co reflejo un coeficiente de 0,861, evidenciando niveles altos de

consistencia interna. En ninguno de los casos se identificaron ítems con correlaciones desfavorables, lo que confirma la estabilidad y fiabilidad de las mediciones realizadas.

Finalmente, la validez de contenido de los instrumentos fue establecida con el juicio de expertos. Los cuestionarios fueron evaluados por tres docentes universitarios de Lima, que superan los 15 años de experticia académica, quienes otorgaron un nivel de validación del 100 %, ratificando la claridad, pertinencia y coherencia de los instrumentos del estudio.

2.3. Análisis de datos

Se realizó con un conjunto de estrategias y técnicas que permitieron un adecuado tratamiento de la información recolectada, facilitando la comprensión del fenómeno estudiado, tal como señala Carrasco (2020). El procesamiento incluyó la categorización y codificación de los datos en una base organizada, seguida de su descripción mediante tablas de frecuencia y representaciones gráficas. Este procedimiento permitió identificar los niveles de motivación y las dimensiones del Co, utilizando métodos estadísticos aplicados con SPSS 22 y Excel.

3. Resultados y Discusión

3.1. Descripción y análisis estadístico

Se practicó un análisis de regresión logística ordinal con el propósito de determinar en qué medida la motivación laboral en su puntaje total y en sus tres dimensiones: logro, poder y afiliación predice el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores. La variable dependiente fue el nivel de compromiso organizacional (Bajo, Medio, Alto), construida a partir de los puntajes totales de la escala CO. El análisis se llevó a cabo con N = 320 participantes y se utilizó la función de enlace Logit, propia del modelo de probabilidades proporcionales.

Tabla 1

Resumen de Procesamiento de Casos

Nivel de CO	n	%	% Marginal	
Bajo (1)	107	33.44	33.44%	
Medio (2)	112	35.00	35.00%	
Alto (3)	101	31.56	31.56%	
Total válidos	320	100.00	100.00%	

Nota. Variable dependiente: Nivel de Compromiso Organizacional (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto). N = 320 casos válidos.

Ajuste Global del Modelo

La Tabla 2 presenta los estadísticos de ajuste global del modelo. El modelo final alcanzó un -2LL = 466.739, valor considerablemente menor al del modelo nulo (-2LL = 641.801). La diferencia entre ambos fue estadísticamente significativa, $\chi^2(3) = 175.062$, $p < .001$, lo que

permite concluir que incorporar la motivación laboral y sus dimensiones como predictores mejora de manera sustancial la capacidad del modelo para clasificar correctamente el nivel de compromiso organizacional, superando con claridad las predicciones basadas únicamente en las frecuencias marginales.

Tabla 2

Información de Ajuste del Modelo de Regresión Logística Ordinal

Modelo	-2LL	χ^2	gl	p
Solo intersección	641.801	—	—	—
Modelo final	466.739	175.062	3	< .001

Nota. -2LL = -2 log verosimilitud. Función de enlace: Logit. gl = grados de libertad.

Tamaño del Efecto: Pseudo R^2

La Tabla 3 muestra los índices de ajuste Pseudo R^2 del modelo. Dado que en la regresión logística ordinal no existe un R^2 equivalente al de los modelos lineales, estos índices ofrecen una aproximación al poder explicativo del modelo. El coeficiente de Nagelkerke = .474 sugiere que el modelo logra capturar cerca del 47% de la información necesaria para predecir el nivel de compromiso organizacional. El de Cox y Snell = .421 y el de McFadden = .249 refuerzan esta interpretación, indicando un ajuste moderado-alto, el cual resulta satisfactorio en estudios organizacionales donde múltiples factores no medidos influyen sobre el comportamiento humano (Hair et al., 2019).

Tabla 3

Pseudo R^2 del Modelo de Regresión Logística Ordinal

Medida	Valor
Cox y Snell	.421
Nagelkerke	.474
McFadden	.249

Nota. Función de enlace: Logit.

Estimaciones de los Parámetros

La Tabla 4 muestra los coeficientes de ubicación del modelo, los cuales indican la dirección y magnitud de la relación entre cada predictor y la posibilidad de estar en un nivel superior de compromiso organizacional. La motivación total (MT) presentó un coeficiente positivo y altamente significativo ($B = 7.961$, $DE = 0.923$, $Wald = 74.43$, $p < .001$, IC 95% [6.153, 9.770]), lo que indica que, a mayor motivación laboral general, mayor es la probabilidad de que un trabajador se ubique en niveles más altos de compromiso organizacional, manteniéndose constante el efecto de las demás variables.

La dimensión de logro resultó ser el predictor individual más potente del modelo ($B = 10.220$, $DE = 1.001$, $Wald = 104.22$, $p < .001$, IC 95% [8.258, 12.182]). Esto sugiere que los trabajadores con mayor orientación al logro —es decir, quienes buscan superar estándares de excelencia y establecer metas desafiantes— tienden con mayor probabilidad a exhibir altos niveles de compromiso con su organización.

Por su parte, las dimensiones de poder ($B = -0.494$, $p < .001$) y afiliación ($B = -0.278$, $p = .002$) mostraron coeficientes negativos significativos. En el contexto del modelo ordinal, esto indica que puntuaciones más altas en estas motivaciones se asocian con una menor probabilidad de transitar hacia categorías superiores de compromiso. Una explicación plausible es que la motivación de poder, orientada al control e influencia sobre otros, y la motivación de afiliación,

centrada en relaciones interpersonales, podrían direccionar la energía del trabajador hacia metas distintas al vínculo con la organización como institución, reduciendo así el compromiso de tipo normativo o afectivo.

En cuanto a los umbrales del modelo ($\alpha_1 = -27.418$ y $\alpha_2 = -43.773$), estos representan los puntos de corte que delimitan la transición entre las categorías Bajo-Medio y Medio-Alto de compromiso organizacional en la escala logit, una vez controlado el efecto de los predictores.

Tabla 4

Estimaciones de Parámetros del Modelo de Regresión Logística Ordinal.

Parámetro	B	DE	Wald	gl	p	IC 95% Inf.	IC 95% Sup.
Umbrales							
[CO_Nivel = 1]	-27.418	0.413	4408.62	1	< .001	-28.228	-26.607
[CO_Nivel = 2]	-43.773	0.295	7426.51	1	< .001	-44.351	-43.195
Ubicación							
MT	7.961	0.923	74.425	1	< .001	6.153	9.770
V1D1 (Logro)	10.220	1.001	104.216	1	< .001	8.258	12.182
V1D2 (Poder)	-0.494	0.116	18.132	1	< .001	-0.722	-0.267
V1D3 (Afiliación)	-0.278	0.088	10.033	1	.002	-0.450	-0.106

Nota. B = coeficiente no estandarizado; DE = desviación estándar; gl = grados de libertad; IC = intervalo de confianza. Función de enlace: Logit.

Supuesto de Líneas Paralelas (Odds Proporcionales)

La prueba de líneas paralelas (Tabla 5) evaluó el supuesto central del modelo de probabilidades proporcionales. El resultado fue $\chi^2(3) = 4.226$, $p = .238$, lo cual no desestima la H_0 . Esto confirma que el efecto de los predictores es constante en todas las categorías de la segunda variable, validando el empleo del modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 5

Prueba de Líneas Paralelas

Modelo	-2LL	χ^2	gl	p
Hipótesis nula	466.739	—	—	—
General	462.513	4.226	3	.238

Nota. La H_0 determina que los parámetros de situación son iguales entre categorías de respuesta. $p = .238$ indica que se acata el supuesto de líneas paralelas (odds proporcionales).

Discusiones

1 En relación con la hipótesis general, los hallazgos confirman que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las IEs del distrito de Huacho. El modelo de regresión logística ordinal mostró un ajuste global altamente significativo ($\chi^2 = 175.062$, $p < .001$), lo que indica que la inclusión de la motivación mejora sustancialmente la predicción del nivel de compromiso organizacional. Además, el coeficiente positivo y significativo de la motivación total ($B = 7.961$, $p < .001$) evidencia que conforme se eleva la motivación, a la vez se eleva la probabilidad de que los docentes se ubiquen en categorías superiores de compromiso. El tamaño del efecto reportado por el R^2 de Nagelkerke (.474) sugiere una capacidad explicativa moderada-alta, lo cual es considerablemente robusto en investigaciones sobre comportamiento humano, donde intervienen múltiples variables no controladas. En consecuencia, la hipótesis general queda empíricamente respaldada. Según Chiavenato (2018), en su libro Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, sostiene que existe una asociación muy valiosa entre las variables. Se corrobora con el estudio de Puma & Estrada (2020), determinaron que el vínculo de la motivación con el compromiso organizacional es importante entre los empleados de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Por otro lado, Samamé (2021), determinó los niveles de relación entre motivación y compromiso e identificaron los principales factores de la motivación intrínseca y extrínseca que han ejercido una fuerte influencia en cada dimensión del compromiso organizacional. Asimismo, Chóez & Vélez (2021), concluyó que hubo un fuerte impacto de la motivación en el compromiso organizacional de la entidad. Con respecto a las coincidencias señalado por Chiavenato (2018) y las investigaciones de Puma y Estrada (2020), Samamé (2021) y Chóez y Vélez (2021), al confirmar que la motivación laboral mantiene una relación significativa y directa con el compromiso organizacional. Asimismo, se reafirma que, la motivación intrínseca y extrínseca repercuten de manera relevante en el fortalecimiento del vínculo institucional de los trabajadores. La diferencia de algunos estudios previos que analizan la relación desde enfoques correlacionales tradicionales, la presente investigación emplea un modelo de regresión logística ordinal, lo que permite una estimación predictiva más robusta del compromiso organizacional. Además, el contexto específico de docentes del distrito de Huacho aporta evidencia empírica en el ámbito educativo, ampliando la aplicabilidad de los hallazgos frente a investigaciones realizadas en otros sectores institucionales.

14 Respecto a la He 1, los hallazgos muestran que la necesidad de logro es el predictor más potente del modelo ($B = 10.220$, $p < .001$). Esto implica que los docentes con mayor orientación al logro —aquellos que buscan excelencia, superación y cumplimiento de metas desafiantes— presentan una probabilidad significativamente mayor de manifestar altos niveles de compromiso organizacional. Desde un enfoque teórico, este hallazgo es coherente con los modelos motivacionales clásicos, donde el impulso por alcanzar estándares elevados se vincula directamente con la identidad y compromiso con la entidad. Por tanto, se confirma la existencia de una relación relevantemente favorable entre necesidad de logro y compromiso organizacional. Se corrobora con, Dolores (2023) Llegó a determinar que, se halló una relación favorable entre las variables, lo que evidencia su influencia motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud en época pospandémica.

Espinoza (2024) Concluyó que si hay una repercusión entre las variables como la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los colaboradores de panificado. Los resultados coinciden con lo señalado por Dolores (2023) y Espinoza (2024), al evidenciar que la motivación especialmente la orientada al logro el cual influye positivamente en el compromiso y desempeño organizacional. Asimismo, se reafirma que cuando los trabajadores buscan superación y cumplimiento de metas, se fortalece su vínculo e identificación con la institución. La diferencia de los estudios citados, que analizan la motivación laboral de manera general, la presente investigación identifica específicamente a la necesidad de logro como el predictor más potente dentro del modelo estadístico. Además, el contexto educativo en docentes del distrito de Huacho aporta evidencia sectorial distinta a los ámbitos de salud y empresarial previamente estudiados.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Contraste de hipótesis de la χ^2 entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huacho.

Las diferencias detectadas en los factores estudiados (de naturaleza ordinal en ambos casos) aconsejan aplicar una prueba no paramétrica de relación o efecto, como un test exacto, para garantizar que los resultados sean robustos y no se vean comprometidos por supuestos paramétricos.

Hipótesis de prueba

Ho: No existe relación significativa entre motivación y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Ha: Existe relación significativa entre motivación y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Tabla 1

Pruebas de chi-cuadrado entre motivación y compromiso organizacional

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	112,941	2	0,000
Razón de verosimilitudes	99,078	2	0,000
N de casos válidos	320		

Tabla 15. Muestra que existe una relación estadísticamente relevante entre las variables. El valor del Chi-cuadrado de Pearson ($X^2 = 112.941$; $gl = 2$; $p = 0.000$) indica que ambas variables no son independientes, es decir, los niveles de Co varían según el nivel de motivación de los empleados. La razón de verosimilitudes refuerza este resultado ($X^2 = 99.078$; $p = 0.000$), mostrando coherencia entre las pruebas. En conjunto, los datos evidencian que la motivación incide relevantemente en el Co dentro de la población estudiada.

Tabla 2

Análisis de Tau-b-Kendall entre motivación y compromiso organizacional

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Tau-b-Kendall	0,547	0,000

N de casos válidos	320
--------------------	-----

Interpretación

Tabla 16. Siendo el valor del $\text{sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se desestima la H_0 admitiendo la H_a . También, el análisis de Tau-b-Kendall asegura que el nivel de relación entre las variables es de $0,547 = 54,5\%$ siendo moderada y positiva, y se define que la motivación se relaciona relevantemente con el Co en los educadores de las I.E.P de Huacho, en el período.

Hipótesis específica 1

Contraste de hipótesis de la χ^2 entre necesidad de logro con el compromiso organizacional en los educadores de las I.E.P de Huacho.

Las diferencias observadas en los factores analizados (de escala ordinal en ambos casos) sugieren verificar la hipótesis mediante una prueba no paramétrica de asociación o efecto, utilizando una prueba exacta, para asegurar que los resultados sean fiables y no se vean comprometidos por supuestos paramétricos.

Hipótesis de prueba:

Ho: No existe relación significativa entre necesidad de logro y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Ha: Existe relación significativa entre necesidad de logro y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Tabla 3

Pruebas de chi-cuadrado entre necesidad de logro y compromiso organizacional

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94,632	4	0,000
Razón de verosimilitudes	81,592	4	0,000
N de casos válidos	320		

Nota: Propia autoría

Tabla 4

Análisis de Tau-b-Kendall entre necesidad de logro y compromiso organizacional

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal Tau-b-Kendall	0,483	0,000
N de casos válidos	320	

Nota: Propia autoría

Interpretación

Siendo el valor del $\text{sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se desestima la H_0 admitiendo la H_a . Por consiguiente, el examen de Tau-b-Kendall muestra que el nivel de repercusión entre los elementos es $0.483 = 48,3\%$, es decir, es moderada y positiva, y concluye que la necesidad de logro se vincula relevantemente con el Co en los educadores de las I.E.P de Huacho.

Hipótesis específicas 2

Contraste de hipótesis de la χ^2 entre la necesidad de poder con el compromiso organizacional en los educadores de las I.E.P de Huacho.

Las disimilitudes detectadas en los factores estudiados (ambos de naturaleza ordinal) aconsejan contrastar la hipótesis mediante una prueba no paramétrica de asociación o efecto,

empleando una prueba exacta, para garantizar que los resultados sean robustos, libres de sesgos y estadísticamente significativos.

Hipótesis de trabajo:

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de poder y compromiso organizacional en los docentes de la Instituciones Educativas de Huacho.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de poder y compromiso organizacional en los docentes de la Instituciones Educativas de Huacho.

Tabla 5

Pruebas de chi-cuadrado entre necesidad de poder y compromiso organizacional

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,183	4	0,000
Razón de verosimilitudes	89,132	4	0,000
N de casos válidos	320		

Nota: Propia autoría

Tabla 19. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson ($X^2 = 99.183$; $gl = 4$; $p = 0.000$) muestra que existe un nexo relevante entre las variables. Dado que el valor p es inferior a 0.05, se determina que ambas variables no son independientes de acuerdo al análisis. La razón de verosimilitudes confirma este resultado ($X^2 = 89.132$; $p = 0.000$), reforzando la consistencia del hallazgo. En conjunto, los datos evidencian que la necesidad de poder incide relevantemente en los niveles de Co de los participantes.

Hipótesis específica 3

Contraste de hipótesis de la χ^2 entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional en los educadores de las I.E.P de Huacho.

Las disimilitudes detectadas en las variables analizadas (ambas de escala ordinal) indican que la verificación de las hipótesis debe realizarse con una prueba no paramétrica de asociación o incidencia, utilizando una muestra representativa, para asegurar que el producto sea fiable y estadísticamente relevante sin verse comprometidos por supuestos paramétrico.

Hipótesis de trabajo:

Ho: No existe relación significativa entre necesidad de afiliación y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Ha: Existe relación significativa entre necesidad de afiliación y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Huacho.

Tabla 6

Pruebas de chi-cuadrado entre necesidad de afiliación y compromiso organizacional

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	113,241	4	0,000
Razón de verosimilitudes	101,118	4	0,000
N de casos válidos	320		

Nota: Propia autoría

Tabla 21. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson obtuvo un valor de $X^2 = 113.241$ con 4 grados de libertad y un nivel de relevancia de $p = 0.000$, por debajo del umbral habitual de 0.05. Esto indica que existe una asociación estadística relevante entre las variables en la muestra analizada ($N = 320$). En otras palabras, los niveles de necesidad de afiliación de los participantes no se distribuyen de manera independiente respecto a sus niveles de Co, sino que muestran una relación sistemática entre las variables. El estadístico de razón de verosimilitudes confirma este resultado ($X^2 = 101.118$; $p = 0.000$), reforzando la solidez de la asociación encontrada.

Tabla 7

Análisis de Tau-b-Kendall entre necesidad de afiliación y compromiso organizacional

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Tau-b-Kendall	0,572	0,000
N de casos válidos		320	

Nota: Propia autoría

Interpretación

Siendo el valor del sig = $0.000 < \alpha = 0.05$ se desestima la H_0 admitiendo la H_a . El analisis de Tau-b-Kendall muestra que el nivel de efecto entre los factores es $0.572 = 57,2\%$ es decir es moderada y favorable, y se determina que existe relación relevante entre las variables.

Discusiones

En relación con la hipótesis general, los hallazgos confirman que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las IEs del distrito de Huacho. El modelo de regresión logística ordinal mostró un ajuste global altamente significativo ($\chi^2 = 175.062$, $p < .001$), lo que indica que la inclusión de la motivación mejora sustancialmente la predicción del nivel de compromiso organizacional. Además, el coeficiente positivo y significativo de la motivación total ($B = 7.961$, $p < .001$) evidencia que conforme se eleva la motivación, a la vez se elevará la probabilidad de que los docentes se ubiquen en categorías superiores de compromiso. El tamaño del efecto reportado por el R^2 de Nagelkerke (.474) sugiere una capacidad explicativa moderada-alta, lo cual es considerablemente robusto en investigaciones sobre comportamiento humano, donde intervienen múltiples variables no controladas. En consecuencia, la hipótesis general queda empíricamente respaldada. Según Chiavenato (2018), en su libro Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, sostiene que existe una asociación muy valiosa entre las variables. Se corrobora con el estudio de Puma & Estrada (2020), determinaron que el vínculo de la motivación con el compromiso organizacional es importante entre los empleados de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Por otro lado, Samamé (2021), determinó los niveles de relación entre motivación y compromiso e identificaron los principales factores de la motivación intrínseca y extrínseca que han ejercido una fuerte influencia en cada dimensión del compromiso organizacional. Asimismo, Chóez & Vélez (2021), concluyó que hubo un fuerte impacto de la motivación en el compromiso organizacional de la entidad. Con respecto a las coincidencias señalado por Chiavenato (2018) y las investigaciones de Puma y Estrada (2020), Samamé (2021) y Chóez y Vélez (2021), al

14 confirmar que la motivación laboral mantiene una relación significativa y directa con el compromiso organizacional. Asimismo, se reafirma que la motivación intrínseca y extrínseca repercuten de manera relevante en el fortalecimiento del vínculo institucional de los trabajadores. La diferencia de algunos estudios previos que analizan la relación desde enfoques correlacionales tradicionales, la presente investigación emplea un modelo de regresión logística ordinal, lo que permite una estimación predictiva más robusta del compromiso organizacional. Además, el contexto específico de docentes del distrito de Huacho aporta evidencia empírica en el ámbito educativo, ampliando la aplicabilidad de los hallazgos frente a investigaciones realizadas en otros sectores institucionales

8 Respecto a la He 1, los hallazgos muestran que la necesidad de logro es el predictor más potente del modelo ($B = 10.220$, $p < .001$). Esto implica que los docentes con mayor orientación al logro —aquellos que buscan excelencia, superación y cumplimiento de metas desafiantes— presentan una probabilidad significativamente mayor de manifestar altos niveles de compromiso organizacional. Desde un enfoque teórico, este hallazgo es coherente con los modelos motivacionales clásicos, donde el impulso por alcanzar estándares elevados se vincula directamente con la identidad y compromiso con la entidad. Por tanto, se confirma la existencia de una relación favorablemente relevante entre necesidad de logro y compromiso organizacional. Se corrobora con, Dolores (2023) Llegó a determinar que, se halló una relación favorable entre las variables, lo que evidencia su influencia motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud en época pospandémica. Espinoza (2024) Concluyó que si hay una repercusión entre las variables como la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los colaboradores de panificado.

Los resultados coinciden con lo señalado por Dolores (2023) y Espinoza (2024), al evidenciar que la motivación especialmente la orientada al logro el cual influye positivamente en el compromiso y desempeño organizacional. Asimismo, se reafirma que cuando los trabajadores buscan superación y cumplimiento de metas, se fortalece su vínculo e identificación con la institución. La diferencia de los estudios citados, que analizan la motivación laboral de manera general, la presente investigación identifica específicamente a la necesidad de logro como el predictor más potente dentro del modelo estadístico. Además, el contexto educativo en docentes del distrito de Huacho aporta evidencia sectorial distinta a los ámbitos de salud y empresarial previamente estudiados.

5 Referente a la He 2, los hallazgos también muestran una relación relevante entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional; sin embargo, esta relación es de naturaleza negativa ($B = -0.494$, $p < .001$). Esto indica que, en este contexto educativo, niveles más altos de motivación orientada al poder —entendida como deseo de influencia o control— disminuyen la probabilidad de ubicarse en niveles superiores de compromiso. Desde el análisis organizacional, esto puede interpretarse como una orientación motivacional más centrada en la influencia interpersonal que en la identificación institucional, lo que podría debilitar el vínculo afectivo o normativo con la organización. En consecuencia, la hipótesis específica se confirma en términos de significancia estadística, aunque la dirección de la relación es inversa. Se corrobora con, Núñez et. al (2019) concluyó que, hay una relación favorable entre las variables como motivación y el compromiso organizacional en maestros de programas descentralizados en Piura. Se corrobora con, Talledo & Amaya (2020) Llegó a determinar que, existe una relación relevante entre las variables motivación con el compromiso en el trabajo de conductores para Transporte de Personal en la compañía en los encuestados de la mencionada compañía. Los resultados coinciden con Núñez et al. (2019) y Talledo y Amaya (2020) en confirmar que existe una relación relevante entre la motivación y el compromiso

1

organizacional en distintos contextos laborales. Asimismo, se reafirma que las dimensiones motivacionales influyen directamente en la manera en que los empleados desarrollan su vínculo con la institución.

Sin embargo, a diferencia de los estudios citados que reportan relaciones favorables o positivas, la presente investigación evidencia que la necesidad de poder se relaciona relevantemente pero inversa con el compromiso organizacional. Además, el contexto educativo muestra que una motivación orientada al control o influencia puede debilitar la identificación institucional, lo cual no fue destacado en los estudios previos.

En relación con una hipótesis específica tres. Los hallazgos del modelo de regresión logística ordinal evidencian que la dimensión necesidad de afiliación presenta un coeficiente estadísticamente significativo ($B = -0.278$, $p = .002$), evidenciando que existe una relación relevante entre las variables en los docentes de las IEs de Huacho. En términos estrictamente estadísticos, el valor de p inferior a .05 permite aceptar la hipótesis específica en cuanto a la significancia de la relación. No obstante, es importante realizar una interpretación sustantiva del signo del coeficiente. El valor negativo indica que a mayores niveles de necesidad de afiliación disminuye la probabilidad de que el docente se ubique en categorías superiores de compromiso organizacional (Medio o Alto). Es decir, aquellos docentes cuya motivación está principalmente orientada hacia el establecimiento de relaciones interpersonales armónicas, aceptación social y pertenencia grupal, tienden a mostrar menores probabilidades de manifestar altos niveles de compromiso con la institución como entidad formal. Desde una perspectiva teórica, este resultado puede explicarse considerando que la motivación de afiliación se orienta prioritariamente hacia el vínculo interpersonal más que hacia el vínculo institucional. En contextos educativos, el docente con alta necesidad de afiliación puede centrar su energía motivacional en mantener relaciones positivas con colegas y estudiantes, pero ello no necesariamente implica una identificación profunda con los objetivos estratégicos, normas o metas organizacionales de la institución. En algunos casos, incluso puede generarse un conflicto entre el deseo de armonía grupal y el cumplimiento riguroso de exigencias institucionales. Se corrobora con, Doroncela et. al. (2021) determinó que la motivación tuvo un comportamiento bajo (en las dimensiones psicológicas y organizacional), y medio en la dimensión laboral, constatando una relación relevante entre las dimensiones. Así mismo, Sagituly & Guo (2021) concluyó que, conforme los elementos motivacionales se incrementan, el personal local evidencia un mejor compromiso comparado a los de la gestión central. Los resultados coinciden con Doroncela et al. (2021) y Sagituly y Guo (2021) al confirmar que existe una relación significativa entre los elementos motivacionales y el compromiso organizacional. También, se reafirma que las distintas dimensiones de la motivación influyen de manera diferenciada en el nivel de compromiso que desarrollan los trabajadores dentro de la entidad. No obstante, a diferencia de los estudios citados que reportan efectos predominantemente positivos entre motivación y compromiso, Este estudio evidencia que la necesidad de afiliación mantiene una relación relevante pero inversa con el compromiso organizacional. Además, se destaca que en el contexto educativo analizado la orientación hacia la armonía interpersonal puede no traducirse en una fuerte identificación institucional, aspecto que no fue enfatizado en las investigaciones previas.

4. Conclusiones

Primera: Se concluye que la motivación laboral mantiene una relación relevante y de magnitud considerable con el compromiso organizacional, evidenciándose que a mayores niveles de motivación aumenta significativamente la probabilidad de que los docentes alcancen niveles altos de compromiso, lo cual respalda tanto la hipótesis general como los planteamientos teóricos de Chiavenato y estudios empíricos previos.

Segunda: La necesidad de logro se confirma como el predictor más fuerte del compromiso organizacional, demostrando que los docentes orientados a la excelencia, la superación y el cumplimiento de metas desafiantes desarrollan un mayor nivel de identificación e involucramiento con la institución educativa.

Tercera: La necesidad de poder presenta una relación relevante pero inversa con el compromiso organizacional, lo que indica que una motivación centrada en la influencia y el control interpersonal puede debilitar el vínculo institucional cuando no está alineada con los objetivos organizacionales.

Cuarta: La necesidad de afiliación también muestra una relación relevante y negativa con el compromiso organizacional, evidenciando que la orientación prioritaria hacia la armonía y las relaciones interpersonales no garantiza una identificación sólida con la organización y, en determinados casos, puede generar tensiones con las metas institucionales.

Recomendaciones

Se recomienda que las instituciones educativas fortalezcan la motivación laboral docente mediante programas de reconocimiento, metas claras y desarrollo profesional continuo. Asimismo, es necesario orientar la necesidad de poder hacia un liderazgo pedagógico colaborativo que beneficie los objetivos institucionales. También se sugiere promover el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia alineado con la cultura organizacional. Finalmente, se deben implementar políticas integrales de gestión del talento basadas en diagnósticos motivacionales para fortalecer el compromiso docente de manera sostenible.

Referencias

- Allen, N. (2020). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Arias, F. (2021). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*(200), 5-12. Obtenido de <http://www.ejournal/unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arpi, M. (2019). *La motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje. Propuesta: diseño de virtual*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54721/1/BFILO-PD-INF1-19-048.pdf>
- Ballón, M. (2022). *Motivación del proceso de aprendizaje en estudiantes del nivel secundaria de una institución educativa de Abancay, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12722/2/IV_FHU_501_TE_Ballon_Pilco_2022.pdf
- Bandura, A. (2018). *Principios de modificación de la conducta*. Troquel.

- Becker, M. (2019). *Notas sobre el concepto de compromiso organizacional*. Vía Láctea.
- Bernable Naupa, B. Y. (2018). *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017*. [Tesis de maestría, César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV, Ate Vitarte. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21663>
- Boezeman, E. (2018). Orgullo y respeto en el compromiso organizacional de los voluntarios. *Revista Europea de Psicología Social*(38), 159-172.
- Bunge, M. (2020). *La investigación científica*. Ariel.
- Carrasco, S. (2020). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). Mc Graw Hill.
- Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Dávila de León, C. (2019). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302.
- Deroncel Acosta, Á., Anaya Lambert, Y., López Mustelier, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios. Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-584.
- Dolores Ruiz, E. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro*, 13(26). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Edel Navarro, R., García Santillan, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I
- Flores, A. (2018). *Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01*. [Tesis de posgrado, Univesidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14969>
- Genesi, M. (2018). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Revista Negotium*(18), 102 - 128.
- Helfer, G. (2017). *Exigimos calidad : la educación como derecho exigible*. Fondo Editorial del Congreso.
- Helffer, G. (2017). *Exigimos calidad*. San Marcos.
- Herzberg, F. (2020). *Teoría de los dos factores*. Trillas.
- Kerlinger, F. (2021). *La investigación del comportamiento*. McGraw Hiill.
- Landauro Geldres, C. L. (2017). *El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, 2017*. [Maestro en Gestión Público, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14586>
- López Martínez, O. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1238–1251. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga5.2-739>
- López, J. (2024). *El deber de la lealtad en las relaciones laborales individuales y colectivas en Portugal y España*. Universidad Complutense de Madrid.
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 35(1), 171– 188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/180/18058784010/html/>
- Malpica, M. C. (2019). *Caracterización del compromiso organizacional del personal subcontratado por una empresa de eventos sociales en la ciudad de Xalapa, Veracruz. Universidad Veracruzana, Mexico*.
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(66), 187-211. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Maslow, A. (2020). *Jerarquía de necesidades*. La Mente es Maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidad>
- Maslow, A. (2020). *Motivación y Personalidad* (Tercera ed.). Publisher. Obtenido de https://www.academia.edu/21608771/ABRAHAM_MASLOW_-_MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD
- Mathieu, M. (2020). *Análisis del compromiso organizacional*. Kapelusz.
- McClelland, D. (2022). *Informe sobre el Perfil Motivacional.1930, 1950,1970*. Fundase.

- Meyer, J. (2018). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*.
- MINEDU. (2022). *Compromiso de desempeño*. Obtenido de <https://minedu.gob.pe/dd.pdf/FILE/>
- Mintrop, P. (2017). *A guide for educational practice*. Mc Graw Hill.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectiva teoricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. *Educación, XXXIII(2), 19., 33(2), 153-170*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Navarro Yurivilca, Y. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13943/4/IV_FHU_314_TE_Navarro_Yurivilca_2023.pdf
- Nova Gomez, B. (2019). *La empresa y el empresario*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Núñez, N., Ruesta, M., Gives, E., & Quezada, E. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura, 2017. *Revista PUCE(109)*. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i109.243>
- Paredes Rodriguez , E. G. (2021). *La comunicación interna y el compromiso institucional en la gerencia de desarrollo humano de la municipalidad provincial de barranca, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4415/EDITH%20GLORIA%20JOSEFINA%20PAREDES%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez Machacuay, J. (2020). *Características motivacionales basada en la teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de puerto Bermúdez, Oxapampa*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb8ebde3-f664-414b-b486-6f739e0987df/content>
- Pimentel Vásquez, I. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México*. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Baja California]. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/9beb9fc1-b2ec-4ef5-99df-6e5de96d9f92/content>
- Prado, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. [Trabajo de Bachiller, Universidad Continental]. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo, 23(3)*, 45-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ruiz, J. (2018). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revistas de Estudios Empresariales. Segunda época(1)*, 67-86. . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Sagituly, G., & Guo, J. (2021). The link between Work Motivation and Organizational Commitment – Differences between Central and Local Authority Employees. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27(2)*, 5179–5191. Obtenido de <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.529>
- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/187b6566-0808-441b-a6fa-2f5ebbb4079e/content>
- Sánchez Torres, P. N. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas*. [Tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat].
- Sanchez Torres, P. N. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas*. [Tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Obtenido de <https://repositorio.umch.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3e042680-47d3-4a95-bf89-d865c43b61e4/content>
- Schunk, D. (2019). *Motivos, actitudes y estrategias de aprendizaje*. Vía Láctea.
- Solano, R. (2018). *Administración de Organizaciones*. Interoceánicas. Obtenido de <http://catalogosuba.sisbi.uba.ar/vufind/Record/20160317044221306>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología, 16(3)*, 77-86. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>

Author name /EP. Ingeniería Ambiental

Weimer, B. (2021). *Motivación*. Universo.

OECD. (2025). Results from TALIS 2024. In *Talis*.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/results-from-talis-2024_28fbde1d/90df6235-en.pdf