Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Motivación laboral y compromiso organizacional de docentes de la facultad de ciencias sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Romina Victoria Pajuelo Robles

Asesor

Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez



.....

Dr. Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DE LA AUTORA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Pajuelo Robles Romina Victoria	74610008	29 octubre del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Valenzuela Narváez Daniel Alberto Oswaldo	15724937	https://orcid.org/0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Medina Palma Damaris Faviola	47463656	https://orcid.org/0000-0001-9398-2039
Bardales Ugarte Rutt Miluska	71431264	https://orcid.org/0000-0003-3917-2734
Maguiña Poma Yolanda Emperatriz	15739689	https://orcid.org/0009-0002-4671-7085

ROMINA VICTORIA PAJUELO ROBLES

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, UN...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026
Unidad de Investigación de la FCE-2026
Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3666011657

Fecha de entrega
1 oct 2026, 9:14 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
1 oct 2026, 9:25 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
2026-084681_TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño del archivo
1.0 MB

67 páginas

14.695 palabras

80.670 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencias excluidas

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° 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 distanciarlo 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.

DEDICATORIA

A Dios por permitirme cumplir este logro y a mis padres que me enseñaron que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar los objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros por guiarme en este camino, por compartir sus conocimientos y por su formación tanto profesional como personal.

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **ii**

AGRADECIMIENTO ..... **iii**

RESUMEN ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

INTRODUCCIÓN ..... **viii**

CAPÍTULO I **1**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1. Descripción de la realidad problemática 1

1.2. Formulación del Problema 4

1.2.1. Problema General 4

1.2.2. Problemas Específico 4

1.3. Objetivos de la Investigación 5

1.3.1. Objetivo General 5

1.3.2. Objetivos Específicos 5

1.4. Justificación de la investigación 5

1.5. Delimitación del estudio 7

CAPÍTULO II **8**

MARCO TEÓRICO **8**

2.1. Antecedentes de la investigación 8

2.1.1. Investigaciones internacionales 8

2.1.2. Investigaciones nacionales 9

2.2. Bases teóricas 11

2.3. Definición de términos básicos 19

2.4. Hipótesis de investigación 21

2.4.1. Hipótesis general 21

2.4.2. Hipótesis especificas 21

2.5. Operacionalización de las variables 22

CAPÍTULO III 24
METODOLOGÍA 24
3.1. Diseño metodológico 24
3.2. Población y muestra 25
3.2.1. Población 25
3.2.2. Muestra 25
3.3. Técnicas de recolección de datos 25
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información 26
CAPÍTULO IV 27
RESULTADOS 27
4.1. Análisis de resultados 27
4.2. Contrastación de hipótesis 35
CAPÍTULO V 40
DISCUSIÓN 40
5.1. Discusión de resultados 40
CAPÍTULO VI 43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 43
6.1. Conclusiones 43
6.2. Recomendaciones 44
REFERENCIAS 45
7.1. Fuentes bibliográficas 45
7.2. Fuentes electrónicas 45
ANEXOS 49

RESUMEN

El objetivo del estudio fue conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026. El tipo es básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 67 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales. Respecto a los resultados, se observa que motivación laboral presenta un nivel alto en el 83.58% de los docentes, un nivel medio en el 10.45% y un nivel bajo en el 5.97%; por otro lado, se observa que compromiso organizacional presenta un nivel alto en el 77.61% de los docentes, un nivel medio en el 14.93% y un nivel bajo en el 7.46%. Se concluyó que existe una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026, debido a que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.925$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$.

Palabras clave: motivación laboral, compromiso normativo, compromiso de continuidad, motivación intrínseca, motivación transcendente.

ABSTRACT

The aim of the study was to investigate the relationship between work motivation and organisational commitment amongst lecturers at the Faculty of Social Sciences, José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho, 2026. The study was a basic, correlational study with a non-experimental design and a quantitative approach. The population consisted of 67 lecturers from the Faculty of Social Sciences. With regard to the results, it was found that job motivation was high among 83.58 per cent of the lecturers, moderate among 10.45 per cent and low among 5.97 per cent; furthermore, it was found that organisational commitment was high among 77.61 per cent of the lecturers, moderate among 14.93 per cent and low among 7.46 per cent. It was concluded that there is a very high and statistically significant positive relationship between work motivation and organisational commitment amongst teachers at the Faculty of Social Sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho, 2026, as a Spearman's Rho coefficient of $\rho = 0.925$ and a significance level of $p < 0.001$ were obtained.

Keywords: work motivation, normative commitment, continuance commitment, intrinsic motivation, transcendent motivation.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, la motivación laboral y el compromiso organizacional se encuentran estrechamente vinculados, puesto que las condiciones que impulsan al trabajador a desarrollar sus actividades también pueden incidir en su identificación, permanencia y vínculo con la institución. En el caso de los docentes, la presencia de estímulos intrínsecos y extrínsecos favorables puede traducirse en una mayor disposición para asumir responsabilidades, participar activamente y cumplir las funciones encomendadas. Esta respuesta fortalece la pertenencia institucional y favorece una relación más sólida con la organización. La evidencia procedente del ámbito educativo también reconoce a la motivación laboral como un elemento capaz de predecir determinadas manifestaciones del compromiso organizacional, particularmente aquellas relacionadas con la dedicación y participación docente. Bajo esta perspectiva, niveles adecuados de motivación pueden contribuir al desarrollo del compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En consecuencia, las estrategias institucionales destinadas a fortalecer la motivación laboral pueden repercutir favorablemente sobre el compromiso organizacional y, posteriormente, sobre el desempeño institucional (Mosquera, 2025).

En función de lo expuesto, la presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

El contenido de esta investigación está articulado entre sí. En el primer capítulo se desarrolló los problemas y objetivos. En el segundo se expusieron los antecedentes y fundamentos teóricos de las variables y sus dimensionamientos fundamentalmente. El tercero describe la metodología, y en el cuarto capítulo se presentan los resultados descriptivos e inferenciales. El quinto capítulo se discutieron los hallazgos a partir de los antecedentes considerados. Finalmente, en el sexto se formularon las conclusiones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el escenario internacional, la motivación laboral continúa representando una dificultad relevante para las organizaciones. García et al. (2022) sostienen que el funcionamiento institucional puede verse comprometido cuando quienes integran la organización, entendidos como clientes internos, desarrollan sus actividades sin un nivel adecuado de motivación. Las consecuencias terminan proyectándose hacia los usuarios o clientes externos, quienes reciben productos deficientes o servicios cuya calidad no responde a sus expectativas. Esta problemática también fue advertida por Zayas (2022) en México, donde encontró que el 80% de las organizaciones estudiadas carecía de conocimientos suficientemente definidos acerca de la gestión del recurso humano; paralelamente, el 20% restante evidenciaba poco interés por impulsar su desarrollo.

La realidad peruana presenta condiciones igualmente preocupantes. Hurtado, Auris y Rubio (2022) encontraron que el 52,2% de los trabajadores no accede a períodos vacacionales, mientras que un 56% supera las 48 horas de trabajo por semana y el 32,5% desarrolla su jornada sin disponer de una hora destinada al descanso. Tales condiciones laborales pueden deteriorar progresivamente la motivación de los trabajadores. A esta situación también se suma lo señalado por Cruz (2024), quien menciona que el 66 % de los empleados peruanos tiene dificultades para atender de manera adecuada las necesidades de los clientes. Esta situación estaría relacionada con bajos niveles de compromiso organizacional.

En las organizaciones, la motivación laboral y el compromiso organizacional tienen una relación importante, ya que las condiciones que motivan a los trabajadores también pueden influir en la forma en que se identifican con la institución y en su

deseo de permanecer en ella. En el caso de los docentes, cuando existen buenos estímulos tanto internos como externos, pueden mostrar una mayor disposición para cumplir con sus responsabilidades, participar en diferentes actividades y realizar adecuadamente sus funciones. Esto puede ayudar a que se sientan parte de la institución y tengan una relación más cercana con ella. Asimismo, algunos estudios realizados en el ámbito educativo indican que la motivación laboral puede relacionarse con el compromiso organizacional, especialmente con la dedicación y participación de los docentes. Por ello, una buena motivación puede favorecer el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En ese sentido, las acciones que realice una institución para mejorar la motivación de sus trabajadores también podrían ayudar a fortalecer su compromiso y, posteriormente, mejorar el funcionamiento de la institución (Mosquera, 2025).

Por esta razón, la presente investigación busca determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC), Huacho, durante el año 2026.

En la Facultad de Ciencias Sociales de la UNJFSC se pueden observar algunas situaciones que podrían estar afectando la motivación laboral de los docentes. Una de ellas está relacionada con la distribución de la carga de trabajo. En algunos casos, la falta de capacitación o el poco dominio de ciertos temas puede hacer que algunas responsabilidades recaigan principalmente en los docentes que tienen mayor experiencia. Esto puede aumentar sus obligaciones y generar presión cuando tienen que cumplir varias tareas en poco tiempo.

También existen algunas dificultades relacionadas con el reconocimiento que reciben los docentes por parte de la institución. Las pocas oportunidades para ascender, así como las limitadas posibilidades de capacitación y actualización profesional, pueden hacer que los docentes tengan menos expectativas de crecer dentro de la universidad. De igual manera, las condiciones de infraestructura pueden representar una dificultad, debido a que algunos ambientes son pequeños o no cuentan con las condiciones más adecuadas para desarrollar las actividades académicas.

Otro aspecto que puede afectar la motivación son las relaciones entre los docentes. En ocasiones, el cumplimiento de las actividades académicas ocupa gran

parte del tiempo y puede dejar de lado la posibilidad de fortalecer las relaciones personales entre compañeros. Esto puede reducir los espacios para compartir, trabajar en equipo y apoyarse entre ellos. A esto se suma una comunicación interna que podría no ser suficiente. Cuando la información no se comunica de manera clara y a tiempo, pueden presentarse confusiones, desconocimiento sobre algunas actividades de la institución y poca comunicación entre los integrantes de la facultad. Todo esto puede influir en la actitud de los docentes frente a sus responsabilidades.

Respecto al compromiso organizacional, también se pueden identificar algunas situaciones que podrían afectar la identificación de los docentes con la universidad. Una de ellas está relacionada con la insatisfacción respecto a los ingresos económicos. Esta situación puede llevar a algunos docentes a tener más de un trabajo para obtener mayores ingresos. Sin embargo, tener varias actividades laborales puede generar cansancio, retrasos y menos tiempo o energía para cumplir adecuadamente con las responsabilidades universitarias.

También puede existir una débil identificación con la institución cuando algunos docentes muestran poco interés en participar en actividades que van más allá de sus funciones principales. La poca participación en actividades institucionales puede mostrar un bajo interés por colaborar con los objetivos de la facultad y, con el tiempo, afectar la calidad del servicio educativo.

Otro aspecto que se puede considerar es el desapego laboral. Cuando un docente no desarrolla un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución, puede disminuir su iniciativa para participar en actividades que ayuden a mejorar la facultad. De la misma manera, las pocas oportunidades de desarrollo profesional pueden convertirse en otra dificultad. Si no existen suficientes posibilidades para ascender, capacitarse o actualizar conocimientos, los docentes pueden tener menos oportunidades para desarrollar nuevas capacidades y también pueden disminuir su interés por continuar vinculados de manera activa con la institución.

Si estas dificultades relacionadas con la motivación laboral y el compromiso organizacional no son atendidas, podrían aumentar con el tiempo. Por ejemplo, una distribución inadecuada de las responsabilidades puede generar una mayor carga de trabajo para algunos docentes. Además, la falta de reconocimiento y algunas condiciones poco favorables del ambiente laboral podrían aumentar la desmotivación.

De igual manera, las relaciones entre compañeros y la comunicación interna podrían verse afectadas. Por otro lado, un bajo compromiso organizacional podría reflejarse en una menor identificación con la UNJFSC, problemas de puntualidad, poca participación en actividades institucionales y una disminución progresiva de la calidad del servicio educativo.

Ante esta situación, sería conveniente que la institución considere algunas medidas para mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes. Entre estas medidas podrían estar la realización de programas de capacitación y actualización, el reconocimiento al buen desempeño y la creación de mayores oportunidades de desarrollo profesional. También sería importante revisar la forma en que se distribuyen las responsabilidades para evitar que el trabajo se concentre en algunos docentes. Asimismo, se debería prestar atención a las condiciones de los ambientes donde se desarrollan las actividades académicas y mejorar los medios de comunicación interna. Estas acciones podrían contribuir a generar mejores condiciones de trabajo y fortalecer la relación de los docentes con la institución. La aplicación articulada de estas acciones contribuiría a fortalecer la identificación de los docentes con la institución y favorecería mejores condiciones para la prestación del servicio educativo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026?

1.2.2. Problemas Específico

a. ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026?

b. ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026?

c. ¿Cómo se relaciona la motivación trascendente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Conocer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

b. Conocer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

c. Conocer la relación entre la motivación trascendente y el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, la investigación encuentra sustento en la utilización de instrumentos previamente validados y empleados en estudios relacionados con la motivación laboral y el compromiso organizacional. Su aplicación permitirá obtener mediciones consistentes de ambas variables dentro de las

características particulares de los docentes considerados en el estudio. Del mismo modo, el diseño correlacional permitirá establecer la magnitud de la relación existente entre las variables de estudio mediante evidencia empírica obtenida directamente de la población investigada. Los resultados derivados de este procedimiento podrán constituirse, además, en un referente metodológico para investigaciones posteriores que examinen fenómenos semejantes.

Justificación teórica

En el plano teórico, el estudio contribuirá a ampliar el conocimiento disponible acerca de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el ámbito de las organizaciones. La evidencia que se obtenga permitirá contrastar los planteamientos conceptuales existentes con los resultados observados en un contexto universitario concreto, aportando elementos para comprender la manera en que ambas variables se manifiestan en el comportamiento de los trabajadores, su desempeño y su permanencia dentro de una institución. Asimismo, la investigación proporcionará un referente conceptual susceptible de ser considerado en posteriores estudios desarrollados tanto en contextos organizacionales como educativos.

Justificación social

La relevancia social de la investigación radica en que examina una problemática cuyas consecuencias no se restringen únicamente a los docentes, sino que pueden proyectarse hacia el servicio educativo ofrecido por la institución. Cuando los docentes tienen una buena motivación laboral y un adecuado compromiso con la institución, pueden mostrar mayor disposición para cumplir con sus responsabilidades y realizar mejor sus actividades. Esto puede influir de manera positiva en su desempeño y, por lo tanto, también en la formación académica de los estudiantes. Los resultados de esta investigación podrán brindar información que ayude a plantear algunas estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes y fortalecer su relación con la institución. De esta manera, los posibles beneficios no solo podrían favorecer a los docentes y estudiantes, sino también a toda la comunidad universitaria y, en general, a la sociedad.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación espacial: Facultad de Ciencias Sociales - UNJFSC, ubicada en la ciudad de Huacho, Perú.
- Delimitación temporal: durante el año 2026.
- Delimitación social: docentes de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Delimitación semántica: la investigación aborda dos variables principales: motivación laboral y compromiso organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Vera, Mendoza y Beltrán (2024) desarrollaron el artículo sobre la motivación docente y el aprendizaje desde la percepción del docente. La investigación estuvo orientada a renovar la perspectiva de los docentes respecto al planteamiento de estrategias didácticas innovadoras que permitieran fortalecer tanto la práctica académica como la motivación docente. Metodológicamente, se trabajó desde un enfoque cuantitativo, bajo un estudio de tipo descriptivo y con diseño no experimental. La información fue obtenida mediante la encuesta, empleándose un cuestionario como instrumento. Los hallazgos mostraron que, desde la percepción del profesorado, existe una asociación favorable entre la motivación, el dominio de conocimientos y el ejercicio adecuado de la práctica pedagógica. Tales condiciones favorecen el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y contribuyen, a la vez, al fortalecimiento del papel que desempeña el docente.

Dolores, Salazar y Valdivia (2023) en el artículo científico sobre la motivación en el trabajo y el desempeño laboral, analizaron el vínculo entre las variables teniendo como población a trabajadores pertenecientes al sector salud. La investigación siguió un enfoque cuantitativo; asimismo, recurrió a la encuesta como técnica de recopilación y al cuestionario como instrumento. El análisis ANOVA reportó un valor crítico de 0.889, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.354$ para la motivación laboral como predictor del desempeño laboral. Pese a estos resultados, los autores identificaron una

relación positiva entre ambas variables y señalaron que la motivación laboral posee incidencia sobre el desempeño de los trabajadores.

Meza et al. (2023) presentaron el artículo sobre clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior, teniendo como propósito establecer la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional, considerando ambos factores en la formación del sentido de permanencia y de identificación de los docentes con la universidad. Para ello, desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. La encuesta constituyó la técnica de recolección de datos y se aplicó un cuestionario a una población integrada por 176 docentes. Los resultados permitieron advertir que la valoración del clima laboral depende principalmente de la importancia otorgada por el profesorado a las condiciones de trabajo proporcionadas por la institución. En cambio, dentro del compromiso organizacional, el componente afectivo mostró una influencia superior a la observada en el compromiso normativo y de continuidad.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Prado (2025) publicó el artículo científico sobre felicidad y compromiso organizacional en docentes universitarios en su entorno de trabajo. El estudio tuvo como finalidad establecer el vínculo existente entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de docentes pertenecientes a una universidad privada. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, bajo un alcance descriptivo-correlacional. Para obtener la información se recurrió a la encuesta y se empleó un cuestionario aplicado a 36 docentes. Los distintos modelos evaluados evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables, con valores de $p < 0.05$. Los resultados llevaron al autor a destacar que promover la felicidad en el entorno laboral representa una condición relevante para fortalecer el compromiso organizacional, además de favorecer el bienestar docente y las características del ambiente educativo.

Campos et al. (2023), en su artículo científico examinaron la relación de la motivación laboral con las estrategias empleadas por los docentes universitarios para afrontar el estrés. La investigación siguió un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño correlacional de tipo transversal. Participaron 103 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario mediante la técnica de encuesta. Los resultados mostraron que la relación global entre motivación laboral y afrontamiento al estrés fue negativa y de magnitud muy baja. De manera específica, la motivación intrínseca presentó un vínculo bajo con la solución de problemas; la motivación extrínseca se relacionó positiva y débilmente con el apoyo social, aunque mostró relaciones negativas con estrategias como la religión y la reevaluación positiva. A su vez, la motivación trascendental mantuvo una asociación positiva moderada con la solución de problemas. Los autores concluyeron que los docentes manifestaban niveles reducidos de motivación, los cuales guardaban relación con las formas de afrontamiento del estrés utilizadas con mayor recurrencia.

Loayza et al. (2022) desarrollaron el artículo sobre la motivación en el trabajo y desempeño docente. El objetivo consistió en establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. La investigación correspondió al tipo básico, se condujo bajo un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño correlacional. Se trabajó con una población conformada por 70 docentes, empleándose la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de $\rho = 0.462$ y un valor de $p = 0.000$, evidenciándose una correlación moderada y estadísticamente significativa. A partir de estos hallazgos, los autores determinaron que una mayor motivación laboral se encuentra asociada directa y significativamente con mejores niveles de desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Motivación laboral

Para Chuman (2023), la motivación laboral puede comprenderse como un proceso mediante el cual se origina, orienta y sostiene el comportamiento de las personas hacia la consecución de los objetivos de una organización.

Rodríguez y Herrera (2023) la explican desde una perspectiva interna, considerándola una fuerza que induce al trabajador a desarrollar las responsabilidades que le han sido asignadas con interés, compromiso y orientación hacia los resultados esperados.

Vladirostov et al. (2023) sostienen, a su vez, que la motivación laboral comprende mecanismos capaces de activar los esfuerzos individuales, encaminarlos hacia determinados propósitos y mantenerlos durante el proceso de cumplimiento de metas organizacionales.

De forma complementaria, Fukuhara (2022) incorpora tanto los componentes internos como externos y plantea que su interacción puede impulsar al individuo a trabajar con entusiasmo, constancia y esfuerzo hasta alcanzar los propósitos establecidos dentro de la organización.

2.2.1.1. Dimensiones

Cuba et al. (2022) plantean que la motivación laboral docente puede analizarse considerando la motivación intrínseca y extrínseca propuestas por Herzberg, a las cuales incorporan la motivación trascendente como una dimensión adicional.

a. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca surge a partir de factores propios de la persona y se encuentra asociada con sus expectativas de crecimiento, aprendizaje y superación. Quien desarrolla este tipo de motivación obtiene satisfacción de la propia ejecución de sus actividades y, por esa razón, no depende necesariamente de estímulos externos para mantener su desempeño. El interés por adquirir nuevos conocimientos, superar sus capacidades y perfeccionar permanentemente la manera en que realiza su trabajo constituye una manifestación característica de esta dimensión (Cuba et al., 2022).

b. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca tiene su origen en condiciones externas al individuo. Bajo esta forma de motivación, la ejecución de determinadas actividades se encuentra vinculada con la expectativa de conseguir un resultado que posee valor para la persona. En el ámbito docente, dichos estímulos pueden estar representados por el reconocimiento recibido, los beneficios laborales u otras recompensas derivadas del cumplimiento de las funciones asignadas (Cuba et al., 2022).

c. Motivación trascendente

La motivación trascendente dirige la actuación de la persona hacia las consecuencias positivas que su comportamiento puede producir sobre otros individuos. Su fundamento reside en el interés por colaborar, brindar apoyo y contribuir al bienestar de quienes forman parte de su entorno. De este modo, el trabajo deja de estar orientado únicamente hacia una satisfacción individual y adquiere una finalidad de servicio. Sus efectos pueden proyectarse hacia compañeros de trabajo, personas del ámbito académico, familiares u otros grupos con los cuales se mantienen vínculos interpersonales (Cuba et al., 2022).

2.2.1.2. Bienestar, motivación y clima laboral del docente

Fukuhara (2022) explica que la exposición prolongada a elevados niveles de estrés puede ocasionar síndrome de burnout y desencadenar una reducción considerable de la motivación laboral. Sus consecuencias alcanzan tanto el ámbito físico como el emocional y pueden deteriorar el desempeño del docente. El síndrome supone un progresivo agotamiento de los recursos físicos, emocionales y mentales de la persona, acompañado por pérdida de interés en la actividad profesional, actitudes de deshumanización y una percepción reducida de realización personal. Estas manifestaciones suelen aparecer cuando las demandas laborales consumen de manera continua las capacidades y energías del trabajador.

Antes de la pandemia se había registrado, en términos globales, una evolución favorable del bienestar y del compromiso de los trabajadores. Posteriormente, ambos indicadores dejaron de experimentar avances relevantes. Esta situación se refleja en el hecho de que solamente el 21% de los empleados a nivel mundial se encuentra comprometido con su actividad laboral y apenas el 33% percibe que su trabajo favorece su bienestar general. En materia económica, únicamente el 22% considera que puede vivir cómodamente con los ingresos que recibe. El estrés laboral también alcanzó cifras especialmente elevadas durante

2020 y continuó aumentando en 2021, situación con repercusiones sobre el rendimiento y la ejecución de las responsabilidades laborales.

Dentro del sector educativo, las condiciones en las que se desempeña el profesorado pueden convertirse en una fuente importante de malestar. Las exigencias permanentes y determinadas características desfavorables del ambiente de trabajo propician estrés, pérdida de motivación e incluso dificultades de carácter emocional. Estas manifestaciones terminan afectando la calidad educativa. Entre sus posibles consecuencias se encuentran una menor atención hacia las necesidades de los estudiantes, irregularidades en la asistencia al trabajo y actitudes poco favorables en la interacción con otros docentes. Todo ello puede obstaculizar el funcionamiento de la institución. Aunque la calidad del servicio educativo depende de la participación de diversos actores, la función ejercida por los docentes ocupa una posición central dentro de ese proceso.

La motivación constituye igualmente un elemento importante para explicar la manera en que se desempeña el docente. Cuando la actividad profesional se lleva a cabo porque genera satisfacción, interés y realización en la propia persona, predomina la motivación intrínseca. Por el contrario, la motivación extrínseca aparece cuando el comportamiento está orientado hacia consecuencias externas, entre ellas remuneraciones, reconocimientos, incentivos u objetivos relacionados con evitar algún tipo de sanción.

2.2.1.3. Empoderamiento y motivación de docentes

Vladirostov et al. (2023) consideran que tanto el empoderamiento como la motivación de los docentes constituyen elementos relevantes para fortalecer su actuación profesional y elevar la calidad del proceso educativo. El empoderamiento docente implica que los profesores dispongan de autonomía para ejercer su labor, asuman responsabilidades y tengan posibilidades reales de intervenir en las decisiones relacionadas con su práctica y con la institución.

La posibilidad de expresar opiniones, formular propuestas y ser considerado dentro de las decisiones institucionales puede hacer que los docentes perciban una mayor valoración de su trabajo. Esta experiencia fortalece su identificación y su vínculo con la institución. A su vez, cuando existen relaciones basadas en la confianza, reconocimiento institucional y posibilidades de crecimiento profesional, pueden generarse condiciones favorables para

aumentar la motivación laboral y la disposición con la que el profesorado desempeña sus funciones.

Un docente que percibe autonomía y confianza para ejercer su profesión también puede mostrar mayor apertura hacia la innovación pedagógica y el trabajo conjunto con sus colegas. El empoderamiento favorece, además, la búsqueda permanente de alternativas destinadas a mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Así, sus efectos no se restringen únicamente al incremento de la motivación laboral, pues también pueden extenderse al clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos educativos de la institución.

2.2.1.4. Clima organizacional y motivación de docentes

Rodríguez y Herrera (2023) establecen que el clima organizacional guarda relación directa con la motivación de los docentes, dado que las condiciones percibidas dentro de una institución educativa pueden modificar tanto las actitudes como el desempeño del profesorado. El clima organizacional comprende la interpretación que realizan los docentes respecto de diferentes componentes del entorno institucional, entre ellos las características del trabajo, los vínculos interpersonales, la conducción ejercida por los directivos y las normas que regulan la organización.

Cuando las condiciones institucionales propician confianza, respeto entre sus integrantes, adecuada comunicación y cooperación, el docente puede experimentar una mayor sensación de respaldo y reconocimiento. Un ambiente con estas características favorece la motivación laboral y genera una disposición más favorable para involucrarse en las diferentes actividades desarrolladas por la institución. También puede aumentar el entusiasmo y el compromiso de los docentes con las responsabilidades que tienen en su trabajo. Un buen clima organizacional también permite que exista una mejor relación entre los compañeros, que puedan compartir sus experiencias sobre la enseñanza y que participen de manera más activa en las decisiones de la institución. Todo esto puede ayudar a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por el contrario, cuando los docentes tienen una percepción negativa del ambiente de trabajo, pueden presentarse más conflictos, falta de motivación y menor interés por cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.

En este aspecto, el trabajo de los directivos tiene mucha importancia, ya que sus acciones pueden ayudar a crear un mejor ambiente laboral. Reconocer el esfuerzo de los docentes, valorar sus aportes y mantener buenas relaciones entre los trabajadores puede

contribuir a generar un clima organizacional favorable. Estas condiciones no solo pueden mejorar la motivación de los docentes, sino también su desempeño, la calidad de la educación y el cumplimiento de los objetivos de la institución.

2.2.1.5. Liderazgo transformacional y motivación laboral

Chuman (2023) señala que existe una relación importante entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, especialmente en las instituciones educativas. Este tipo de liderazgo busca que los directivos puedan motivar e inspirar a los trabajadores para alcanzar objetivos comunes. Además, busca generar confianza, promover la participación de los trabajadores en las actividades de la institución y apoyar su crecimiento personal y profesional.

Los directivos que aplican este tipo de liderazgo suelen crear espacios donde existe apoyo, comunicación y reconocimiento de los aportes de cada trabajador. Estas condiciones pueden ayudar a mejorar la motivación laboral de los integrantes de la organización. Asimismo, cuando un líder demuestra confianza en sus trabajadores, puede motivarlos a desarrollar nuevas habilidades, asumir nuevos retos y buscar mejorar constantemente la manera en que realizan sus actividades.

En las instituciones educativas, esta forma de liderazgo puede estimular la iniciativa del profesorado para introducir innovaciones en sus prácticas pedagógicas y colaborar con otros integrantes de la comunidad académica. También favorece una actitud más comprometida frente al ejercicio de sus responsabilidades. De esta forma, el liderazgo transformacional constituye un elemento que puede impulsar la motivación laboral y, paralelamente, contribuir tanto al desempeño profesional como al compromiso asumido frente a los objetivos institucionales.

2.2.2. Variable 2: Compromiso organizacional

Mamani et al. (2025) conciben el compromiso organizacional como el nivel de identificación que una persona desarrolla respecto de una organización y de los propósitos que esta persigue. Tal vínculo se evidencia en la voluntad de continuar formando parte de ella y en la disposición para invertir esfuerzos relevantes en beneficio institucional.

Nina (2024) incorpora una perspectiva psicológica al señalar que el compromiso organizacional caracteriza la relación construida entre el trabajador y la organización, además de intervenir en la decisión individual de conservar o no dicha vinculación.

Valenzuela y Salas (2024) explican el compromiso organizacional a partir de la identificación del trabajador con una institución específica y con sus objetivos, así como de la intención que manifiesta de continuar perteneciendo a ella.

Heredia y Sullca (2022), por su parte, destacan los componentes relacionados con la lealtad, identificación y apego desarrollados por los trabajadores hacia la organización, elementos que pueden influir en su comportamiento y en la forma en que desempeñan sus responsabilidades laborales.

2.2.2.1. Dimensiones

Montaño, Zúñiga y Jiménez (2025) organizan el compromiso organizacional en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

a. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se configura a partir del vínculo emocional que el trabajador establece con la organización. Se refiere al vínculo emocional que el trabajador desarrolla con la institución. Este vínculo permite que la persona se identifique con los valores, principios y objetivos de la organización. Puede fortalecerse cuando el trabajador tiene buenas experiencias en su centro laboral, especialmente si cuenta con oportunidades para crecer profesionalmente y recibe apoyo de sus superiores. Por ello, cuando existe un alto compromiso afectivo, el trabajador permanece en la institución principalmente porque desea seguir formando parte de ella (Montaño et al., 2025).

b. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se relaciona con la evaluación que efectúa el trabajador acerca de aquello que podría perder si optara por desvincularse de la organización. Este compromiso está relacionado con la decisión del trabajador de permanecer en la institución tomando en cuenta las consecuencias que podría tener dejarla. Es decir, la persona considera los beneficios que obtiene de su trabajo y lo que podría perder si decide retirarse. Por esta razón, puede continuar trabajando en la organización porque considera que salir de ella podría representar algunas dificultades personales, laborales o económicas. En este caso,

la permanencia no depende solamente del deseo de continuar, sino también de la evaluación de las ventajas y desventajas que implica dejar la institución.

c. Compromiso normativo

El compromiso normativo está relacionado con el sentimiento de responsabilidad y obligación que una persona puede tener hacia la institución. En este caso, el trabajador permanece en la organización porque considera que es lo correcto y que tiene un deber con ella. Este tipo de compromiso puede desarrollarse cuando existe una adecuada integración del trabajador a la organización y cuando conoce y acepta sus valores. Con el tiempo, puede formarse un sentido de responsabilidad que hace que la persona considere importante continuar siendo parte de la institución (Montaño et al., 2025).

2.2.2.2. Relaciones entre comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional

Heredia y Sullca (2022) señalan que la comunicación y el trabajo en equipo tienen una relación importante con el compromiso organizacional, debido a que permiten que los integrantes de una organización trabajen de manera coordinada para alcanzar sus objetivos. Una buena comunicación permite que la información, las opiniones y las ideas sean compartidas de manera clara y en el momento adecuado. Esto facilita la coordinación de las tareas y ayuda a desarrollar mejor las actividades que se realizan en conjunto.

El trabajo en equipo también ayuda a mejorar las relaciones entre los integrantes de una organización. Cuando las actividades se realizan de manera colaborativa y existe apoyo entre los compañeros, se pueden formar relaciones basadas en la confianza. Estas experiencias pueden aumentar la identificación de los trabajadores con la institución y ayudar a desarrollar un mayor sentido de pertenencia. Estos aspectos están relacionados con el compromiso organizacional.

Además, cuando existe una comunicación abierta, los trabajadores pueden sentir que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta. Sentirse valorados puede aumentar su motivación y mejorar la disposición que tienen para cumplir con sus responsabilidades. Por ello, contar con una buena comunicación y promover el trabajo en equipo puede contribuir al fortalecimiento del compromiso organizacional, facilitar el cumplimiento de los objetivos de la institución y mejorar el desempeño de los trabajadores.

2.2.2.3. Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional

Valenzuela y Salas (2024) indican que las investigaciones realizadas en trabajadores del sector público muestran una vinculación considerable entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. En particular, destacan la capacidad de la satisfacción laboral para predecir variaciones en el compromiso asumido por los colaboradores. Cuando una persona evalúa favorablemente su experiencia en el trabajo, tiende a establecer vínculos más sólidos de identificación y lealtad con la institución a la que pertenece.

La satisfacción que experimenta el trabajador depende de múltiples condiciones del entorno laboral. Entre ellas se encuentran la calidad del ambiente de trabajo, la valoración de los resultados alcanzados, las posibilidades de desarrollar una trayectoria profesional y la naturaleza de las relaciones establecidas con compañeros y superiores. Si estos elementos responden favorablemente a las expectativas de los colaboradores, es posible que aumenten tanto su motivación como su responsabilidad y disposición para aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La situación contraria puede producir efectos desfavorables. Un trabajador con escasa satisfacción respecto de sus condiciones laborales puede experimentar pérdida de motivación, disminución de su productividad e incluso considerar la posibilidad de abandonar la organización. En consecuencia, la generación de condiciones laborales favorables constituye una responsabilidad relevante para las instituciones, pues fortalecer la satisfacción de sus integrantes puede repercutir sobre el compromiso organizacional y favorecer un mejor desempeño laboral.

2.2.2.4. Compromiso organizacional y desempeño docente

Mamani et al. (2025) reconocen una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente dentro de las instituciones educativas. El grado con el cual los profesores se identifican con su organización, asumen responsabilidades y mantienen un vínculo con ella puede reflejarse directamente en la calidad con que ejecutan su actividad profesional.

Un docente que presenta un compromiso organizacional elevado suele asumir sus responsabilidades académicas y pedagógicas con mayor disposición y responsabilidad. Esta actitud puede manifestarse en una planificación más cuidadosa de las clases, mayor dedicación al proceso de enseñanza-aprendizaje y participación constante en las actividades

promovidas por la institución. Así, la vinculación con la organización trasciende la permanencia formal y se expresa en conductas concretas dentro del ejercicio profesional.

El compromiso también puede impulsar la búsqueda permanente de mejoras en las competencias profesionales. Los docentes fuertemente vinculados con la institución muestran una mayor disposición para perfeccionar sus capacidades y colaborar con los propósitos educativos colectivos. En cambio, niveles reducidos de compromiso organizacional pueden traducirse en escaso interés por las labores educativas y en una participación limitada dentro de las actividades académicas e institucionales.

Desde esta perspectiva, fortalecer el compromiso organizacional puede constituir una vía para favorecer el desempeño docente y contribuir al mejoramiento de la calidad con la cual se brinda el servicio educativo.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación laboral

De acuerdo con Chuman (2023), la motivación laboral corresponde al proceso que activa el comportamiento de las personas, lo orienta hacia los objetivos organizacionales y permite mantenerlo hasta avanzar en su consecución.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca tiene su origen en la propia persona y guarda estrecha relación con sus aspiraciones de desarrollo y superación. Quienes se encuentran motivados de esta manera pueden experimentar satisfacción mediante la ejecución misma de sus actividades, sin requerir necesariamente incentivos externos para mantener su desempeño. El deseo de aprender y de mejorar continuamente el trabajo realizado constituye uno de sus principales componentes (Cuba et al., 2022).

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca comprende aquellos estímulos procedentes del ambiente que rodea a la persona. Su comportamiento se encuentra orientado hacia la obtención de determinados resultados o incentivos externos que son considerados valiosos. En el caso de los docentes, dichos estímulos pueden influir sobre la disposición con la que desarrollan sus actividades profesionales (Cuba et al., 2022).

Motivación trascendente

La motivación trascendente orienta la conducta hacia los efectos que las acciones individuales pueden generar sobre otras personas. Tiene como fundamento el interés por ayudar, colaborar y aportar al bienestar de quienes integran el entorno del individuo, otorgando a la actuación personal una finalidad que supera el beneficio exclusivamente propio (Cuba et al., 2022).

Compromiso organizacional

Nina (2024) entiende el compromiso organizacional como una condición psicológica derivada del vínculo establecido entre el trabajador y la organización, la cual interviene en su decisión de conservar su pertenencia a dicha institución.

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo expresa la vinculación emocional desarrollada por una persona hacia la organización y favorece su identificación con los valores y objetivos institucionales. Las experiencias positivas, el respaldo recibido y las posibilidades de desarrollo pueden fortalecer este vínculo. Cuando alcanza un nivel elevado, la permanencia del trabajador obedece principalmente a su voluntad de continuar formando parte de la institución (Montaño et al., 2025).

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se origina cuando el trabajador analiza las consecuencias que implicaría abandonar la organización. La existencia de posibles pérdidas económicas, profesionales o personales puede incrementar el interés por conservar el vínculo establecido con la institución (Montaño et al., 2025).

Compromiso normativo

El compromiso normativo se encuentra asociado con una percepción de deber moral respecto de la permanencia en la organización. Puede fortalecerse mediante procesos de socialización que permitan incorporar los valores institucionales y generar en el trabajador una sensación de responsabilidad frente a la continuidad de su relación laboral (Montaño et al., 2025).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

2.4.2. Hipótesis especificas

a. La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

b. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

c. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	*Motivación intrínseca*	- Interés por la labor docente.	01
		- Satisfacción en la enseñanza.	02
		- Búsqueda de mejora profesional.	03
		- Disfrute de las actividades académicas.	04
	Motivación extrínseca	- Incentivos laborales.	05
		- Reconocimiento institucional.	06
		- Beneficios laborales.	07
		- Condiciones de trabajo.	08
		- Supervisión y control laboral	09
	Motivación transcendente	- Impacto en los estudiantes.	10
		- Apoyo a colegas.	11
		- Trabajo colaborativo.	12
		- Contribución al desarrollo institucional.	13

Fuente: Cuba et al. (2022).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso organizacional	*Compromiso afectivo*	- Identificación con la institución.	14
		- Orgullo institucional.	15
		- Sentido de pertenencia.	16
		- Aceptación de cambios.	17
	Compromiso de continuidad	- Intención de permanencia.	18
		- Evaluación de alternativas laborales.	19
		- Percepción de beneficios.	20
		- Costos de renuncia.	21
	Compromiso normativo	- Sentido de obligación.	22
		- Responsabilidad institucional.	23
		- Cumplimiento de normas.	24
		- Lealtad organizacional.	25

Fuente: Montaño, Zúñiga y Jiménez (2025).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica, puesto que se orientó a ampliar el conocimiento científico relacionado con la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales. Su desarrollo buscó aportar elementos teóricos que permitieran comprender con mayor profundidad la relación existente entre ambas variables, sin perseguir una aplicación práctica inmediata de los resultados obtenidos (Álvarez, 2020).

Nivel correlacional, debido a que pretendió establecer el grado de asociación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Bajo este alcance, se examinó la forma en que ambas variables se relacionaban y la magnitud de dicha relación (Hernández y Mendoza, 2023).

Diseño no experimental, ya que la motivación laboral y el compromiso organizacional fueron analizados en las condiciones en las que se manifestaron naturalmente, sin que el investigador efectuara alguna manipulación deliberada sobre ellas. De igual manera, la investigación presentó un diseño transeccional o transversal, puesto que la información fue recopilada en un solo momento durante el año 2026, lo que permitió examinar las características de las variables en dicho periodo (Hernández y Mendoza, 2023).

Finalmente, el enfoque fue cuantitativo, dado que la información obtenida se expresó mediante datos numéricos y posteriormente fue examinada a través de procedimientos estadísticos. Para ello, se recurrió a la aplicación de un cuestionario estructurado, cuya información permitió efectuar la medición de las variables (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por 67 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

3.2.2. Muestra

Dado que se trata de una población cautelosa para llevar a cabo la investigación, no fue preciso efectuar un cálculo muestral. Por ende, se trabajó con la totalidad de la población.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, debido a que permitió obtener información directa y cuantificable acerca de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes. Su aplicación facilitó la recopilación sistemática de las percepciones de los participantes respecto de ambas variables de estudio.

Como instrumento se empleó un cuestionario estructurado de elaboración propia, construido a partir de las variables, dimensiones e indicadores considerados en la matriz de operacionalización. El instrumento estuvo compuesto por 25 ítems, distribuidos en dos secciones correspondientes a cada una de las variables investigadas.

El cuestionario fue aplicado de manera virtual mediante un formulario digital, considerando la disponibilidad de los docentes participantes. Durante el proceso de recolección de datos se respetaron los principios éticos de la investigación, garantizándose el consentimiento informado, la confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato de los participantes.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó la estadística descriptiva. Las tablas contienen los resultados estadísticos de ambas variables.

Asimismo, la prueba de normalidad más adecuado para analizar la relación entre las variables de estudio es la prueba de Kolmogorov–Smirnov. Debido a que la muestra estuvo integrada por 67 participantes ($n \geq 50$).

Cuando los resultados evidenciaron ausencia de distribución normal ($p < 0,05$), se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando que las variables fueron medidas mediante escala ordinal y que la investigación correspondió al nivel correlacional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

Distribución de frecuencia - Motivación laboral

	Bajo		Medio		Alto	
Variable	f	%	f	%	f	%
Motivación laboral	4	5.97	7	10.45	56	83.58

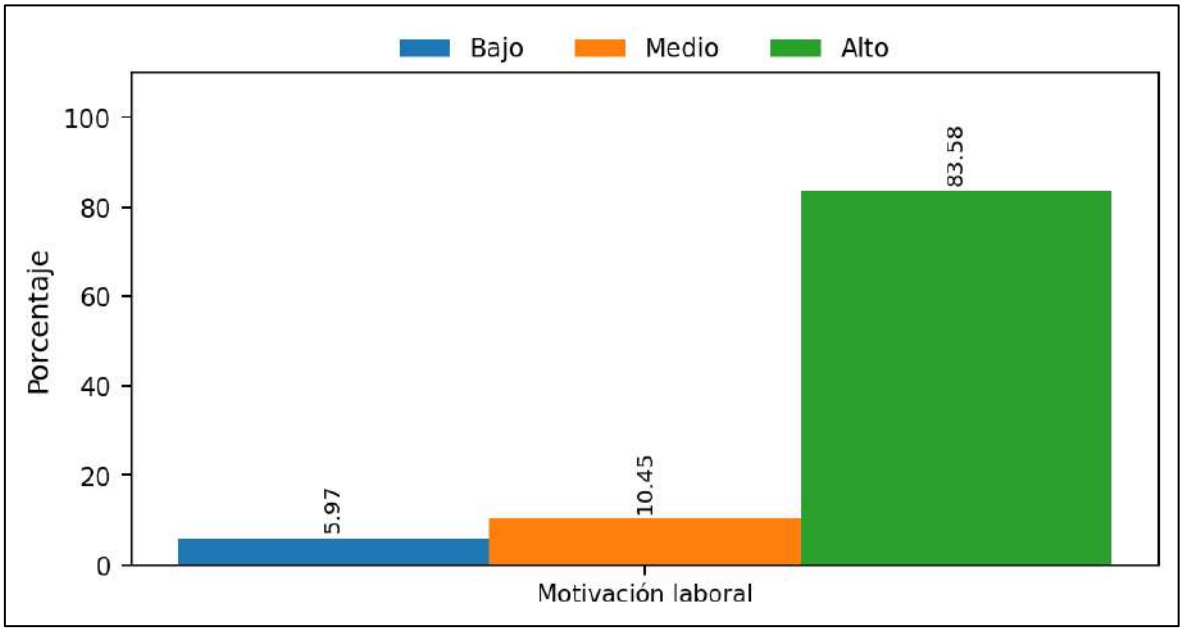


Figura 1. Motivación laboral.

En la Tabla 1 se observa que motivación laboral presenta un nivel alto en el 83.58% de los docentes, un nivel medio en el 10.45% y un nivel bajo en el 5.97%.

Tabla 2

Distribución de frecuencia - Motivación intrínseca

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Motivación intrínseca	5	7.46	2	2.99	60	89.55
Interés por la labor docente	7	10.45	0	0.00	60	89.55
Satisfacción en la enseñanza	7	10.45	0	0.00	60	89.55
Búsqueda de mejora profesional	5	7.46	0	0.00	62	92.54
Disfrute de las actividades académicas	9	13.43	2	2.99	56	83.58

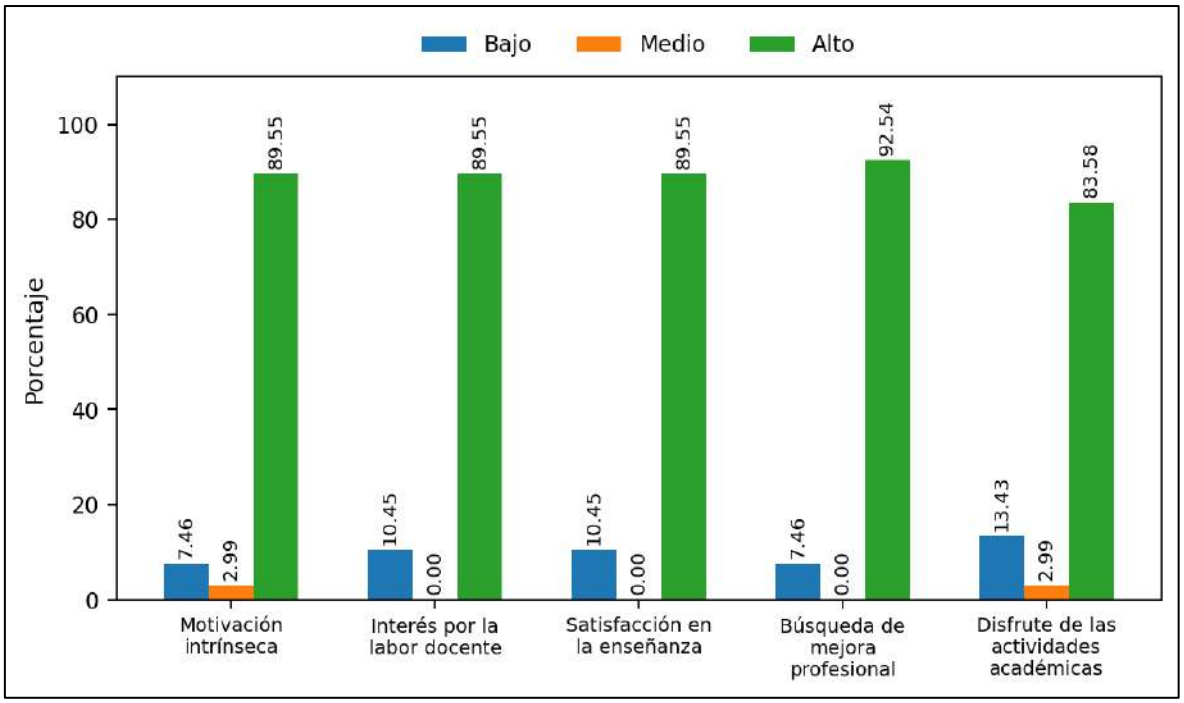


Figura 2. Motivación intrínseca.

En la Tabla 2 se observa que motivación intrínseca presenta un nivel alto en el 89.55%, un nivel medio en el 2.99% y un nivel bajo en el 7.46%. Respecto a sus indicadores, interés por la labor docente: alto 89.55%, medio 0.00% y bajo 10.45%; satisfacción en la enseñanza: alto 89.55%, medio 0.00% y bajo 10.45%; búsqueda de mejora profesional: alto 92.54%, medio 0.00% y bajo 7.46%; y disfrute de las actividades académicas: alto 83.58%, medio 2.99% y bajo 13.43%.

Tabla 3

Distribución de frecuencia - Motivación extrínseca

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Motivación extrínseca	8	11.94	28	41.79	31	46.27
Incentivos laborales	18	26.86	30	44.78	19	28.36
Reconocimiento institucional	22	32.83	15	22.39	30	44.78
Beneficios laborales	18	26.87	21	31.34	28	41.79
Condiciones de trabajo	10	14.93	16	23.88	41	61.19
Supervisión y control laboral	12	17.91	3	4.48	52	77.61

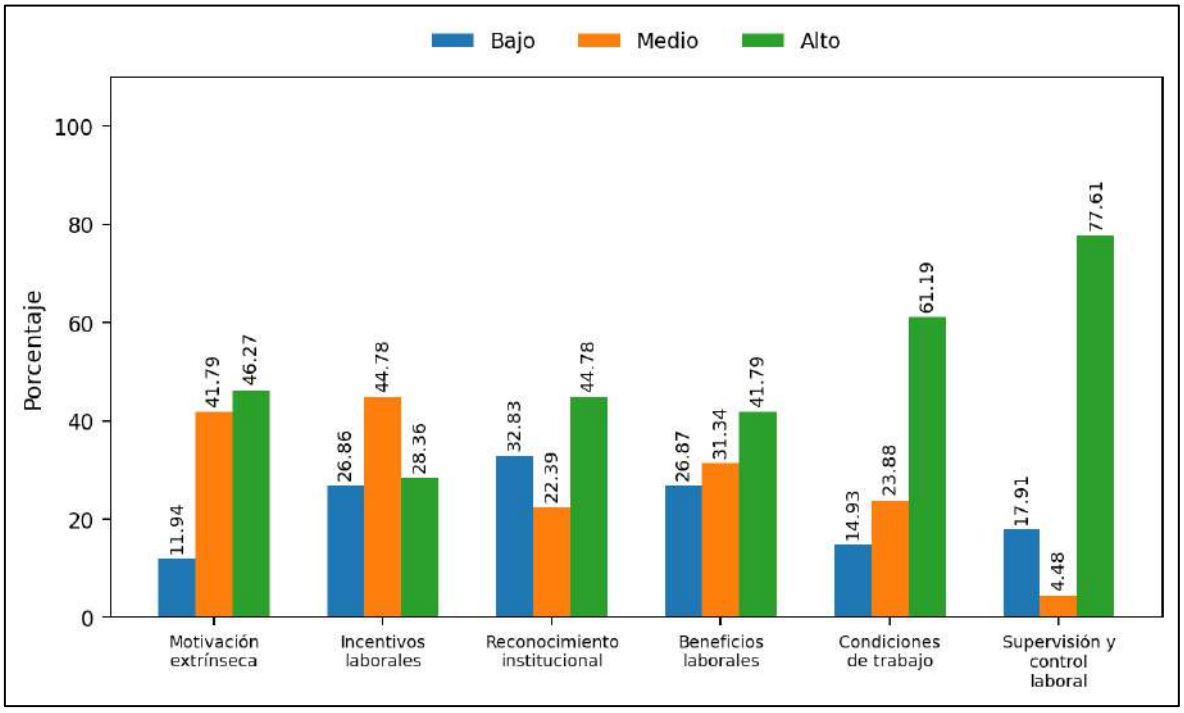


Figura 3. Motivación extrínseca.

En la Tabla 3 se observa que motivación extrínseca presenta un nivel alto en el 46.27%, un nivel medio en el 41.79% y un nivel bajo en el 11.94%. Respecto a sus indicadores, incentivos laborales: alto 28.36%, medio 44.78% y bajo 26.86%; reconocimiento institucional: alto 44.78%, medio 22.39% y bajo 32.83%; beneficios laborales: alto 41.79%,

medio 31.34% y bajo 26.87%; condiciones de trabajo: alto 61.19%, medio 23.88% y bajo 14.93%; y supervisión y control laboral: alto 77.61%, medio 4.48% y bajo 17.91%.

Tabla 4

Distribución de frecuencia - Motivación transcendente

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Motivación transcendente	5	7.46	2	2.99	60	89.55
Impacto en los estudiantes	5	7.46	0	0.00	62	92.54
Apoyo a colegas	5	7.46	2	2.99	60	89.55
Trabajo colaborativo	5	7.46	6	8.96	56	83.58
Contribución al desarrollo institucional	5	7.46	0	0.00	62	92.54

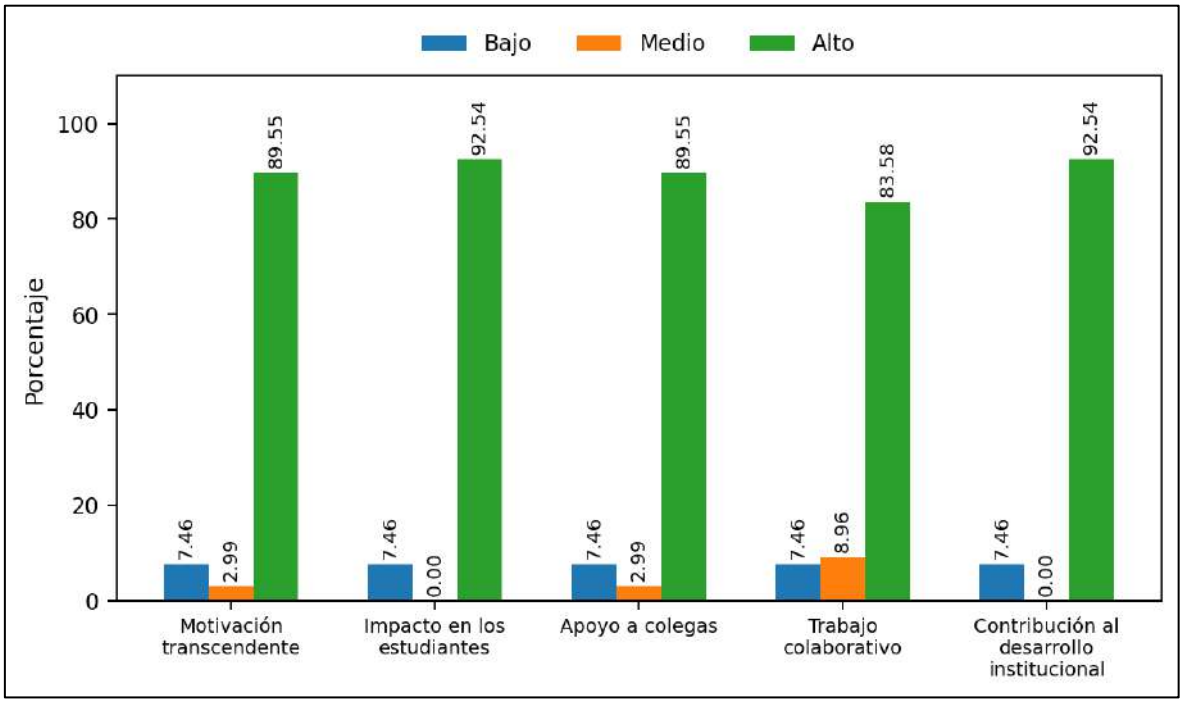


Figura 4. Motivación transcendente.

En la Tabla 4 se observa que motivación transcendente presenta un nivel alto en el 89.55%, un nivel medio en el 2.99% y un nivel bajo en el 7.46%. Respecto a sus indicadores, impacto en los estudiantes: alto 92.54%, medio 0.00% y bajo 7.46%; apoyo a colegas: alto 89.55%,

medio 2.99% y bajo 7.46%; trabajo colaborativo: alto 83.58%, medio 8.96% y bajo 7.46%; y contribución al desarrollo institucional: alto 92.54%, medio 0.00% y bajo 7.46%.

Tabla 5

Distribución de frecuencia - Compromiso organizacional

	Bajo		Medio		Alto	
Variable	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	5	7.46	10	14.93	52	77.61

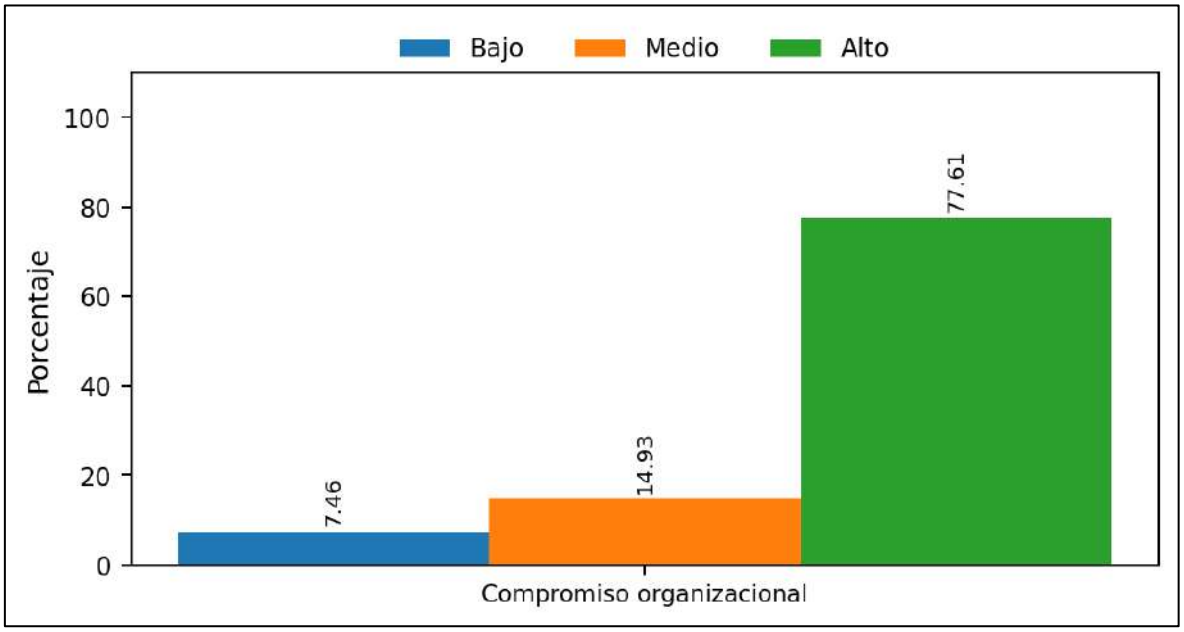


Figura 5. Compromiso organizacional.

En la Tabla 5 se observa que compromiso organizacional presenta un nivel alto en el 77.61% de los docentes, un nivel medio en el 14.93% y un nivel bajo en el 7.46%.

Tabla 6

Distribución de frecuencia - Compromiso afectivo

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	5	7.46	4	5.97	58	86.57
Identificación con la institución	5	7.46	2	2.99	60	89.55
Orgullo institucional	5	7.46	4	5.97	58	86.57
Sentido de pertenencia	7	10.45	4	5.97	56	83.58
Aceptación de cambios	5	7.46	10	14.93	52	77.61

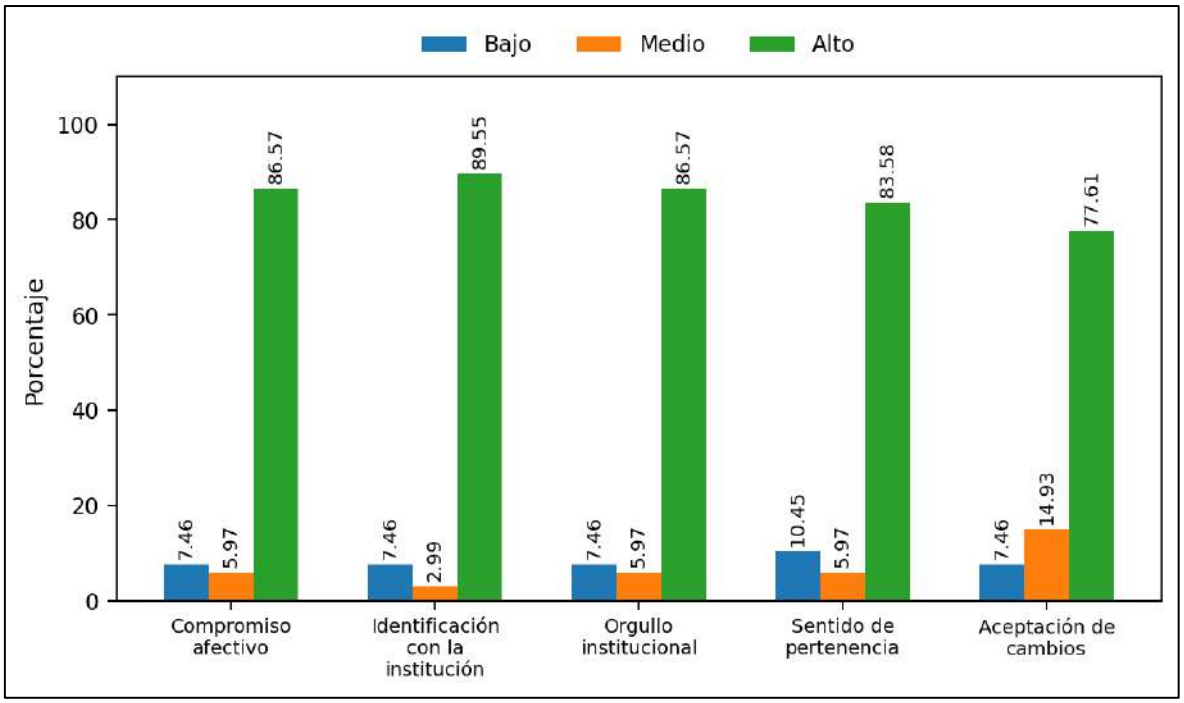


Figura 6. Compromiso afectivo.

En la Tabla 6 se observa que compromiso afectivo presenta un nivel alto en el 86.57%, un nivel medio en el 5.97% y un nivel bajo en el 7.46%. Respecto a sus indicadores, identificación con la institución: alto 89.55%, medio 2.99% y bajo 7.46%; orgullo institucional: alto 86.57%, medio 5.97% y bajo 7.46%; sentido de pertenencia: alto 83.58%, medio 5.97% y bajo 10.45%; y aceptación de cambios: alto 77.61%, medio 14.93% y bajo 7.46%.

Tabla 7

Distribución de frecuencia - Compromiso de continuidad

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Compromiso de continuidad	1	1.49	28	41.79	38	56.72
Intención de permanencia	7	10.45	2	2.98	58	86.57
Evaluación de alternativas laborales	14	20.89	23	34.33	30	44.78
Percepción de beneficios	10	14.92	23	34.33	34	50.75
Costos de renuncia	11	16.42	20	29.85	36	53.73

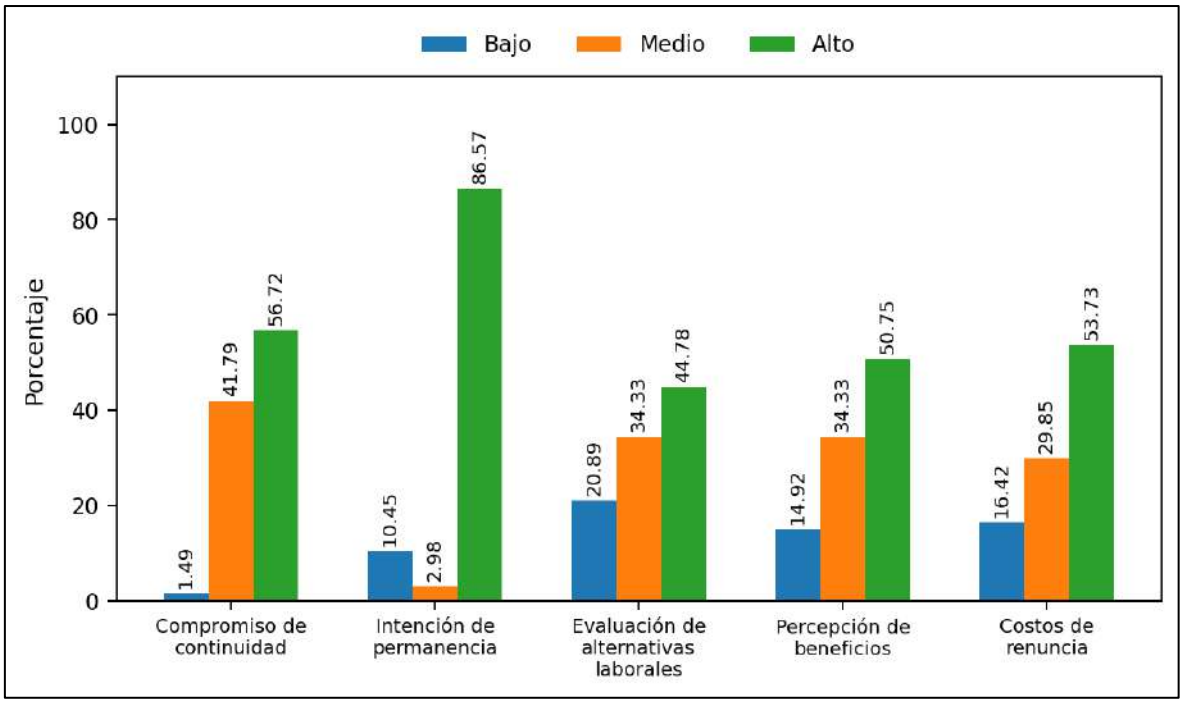


Figura 7. Compromiso de continuidad.

En la Tabla 7 se observa que compromiso de continuidad presenta un nivel alto en el 56.72%, un nivel medio en el 41.79% y un nivel bajo en el 1.49%. Respecto a sus indicadores, intención de permanencia: alto 86.57%, medio 2.98% y bajo 10.45%; evaluación de alternativas laborales: alto 44.78%, medio 34.33% y bajo 20.89%; percepción de beneficios: alto 50.75%, medio 34.33% y bajo 14.92%; y costos de renuncia: alto 53.73%, medio 29.85% y bajo 16.42%.

Tabla 8

Distribución de frecuencia - Compromiso normativo

	Bajo		Medio		Alto	
Dimensión e indicadores	f	%	f	%	f	%
Compromiso normativo	5	7.46	4	5.97	58	86.57
Sentido de obligación	5	7.46	8	11.94	54	80.60
Responsabilidad institucional	5	7.46	6	8.96	56	83.58
Cumplimiento de normas	5	7.46	0	0.00	62	92.54
Lealtad organizacional	5	7.46	2	2.99	60	89.55

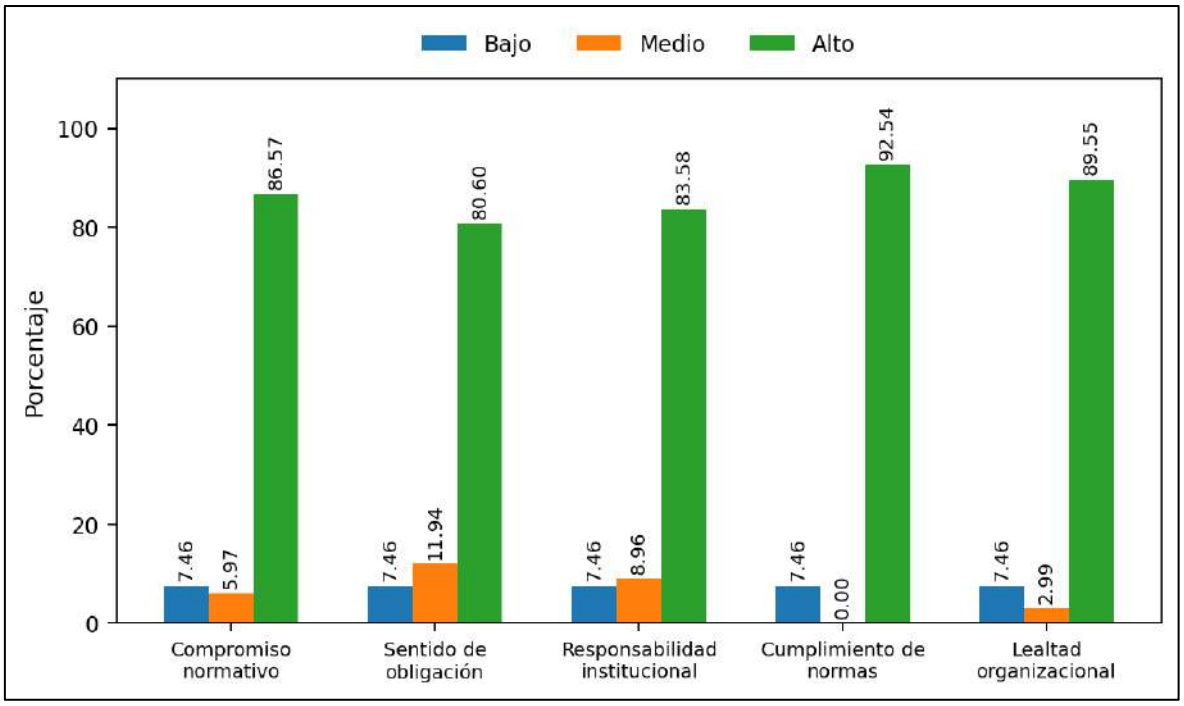


Figura 8. Compromiso normativo.

En la Tabla 8 se observa que compromiso normativo presenta un nivel alto en el 86.57%, un nivel medio en el 5.97% y un nivel bajo en el 7.46%. Respecto a sus indicadores, sentido de obligación: alto 80.60%, medio 11.94% y bajo 7.46%; responsabilidad institucional: alto 83.58%, medio 8.96% y bajo 7.46%; cumplimiento de normas: alto 92.54%, medio 0.00% y bajo 7.46%; y lealtad organizacional: alto 89.55%, medio 2.99% y bajo 7.46%.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov

Variable / dimensión	Kolmogorov–Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	.156	67	.000
Motivación intrínseca	.313	67	.000
Motivación extrínseca	.168	67	.000
Motivación transcendente	.292	67	.000
Compromiso organizacional	.218	67	.000
Compromiso afectivo	.278	67	.000
Compromiso de continuidad	.131	67	.006
Compromiso normativo	.294	67	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

La prueba de Kolmogorov–Smirnov mostró niveles de significancia inferiores a .05 en la motivación laboral (.000), motivación intrínseca (.000), motivación extrínseca (.000), motivación transcendente (.000), compromiso organizacional (.000), compromiso afectivo (.000), compromiso de continuidad (.006) y compromiso normativo (.000). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia, para la contrastación de las hipótesis de investigación se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

Hipótesis general

(H_1): La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

Tabla 10

Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional

			Motivación laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.925**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	67	67
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.925**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	67	67

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

El coeficiente Rho de Spearman fue .925, con una significancia de .000 ($p < .001$). Este resultado evidencia una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa, por lo tanto, se comprueba la hipótesis general.

Primera hipótesis específica

(H_1): La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, UNJFSC, Huacho, 2026.

Tabla 11

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.675**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	67	67
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.675**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	67	67

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

El coeficiente Rho de Spearman fue .675, con una significancia de .000 ($p < .001$). El resultado indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa, es así que queda demostrada la hipótesis.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis alterna (H_1): La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, UNJFSC, Huacho, 2026.

Tabla 12

Correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.772**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	67	67
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.772**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	67	67

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

El coeficiente Rho de Spearman fue .772, con una significancia de .000 ($p < .001$). El resultado muestra una relación positiva alta y estadísticamente significativa, estando comprobada la hipótesis propuesta.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis alterna (H_1): La motivación transcendente se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, UNJFSC, Huacho, 2026.

Tabla 13

Correlación entre la motivación transcendente y el compromiso organizacional

			Motivación transcendente	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación transcendente	Coeficiente de correlación	1.000	.473**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	67	67
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.473**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	67	67

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

El coeficiente Rho de Spearman fue .473, con una significancia de .000 ($p < .001$). El resultado evidencia una relación positiva moderada y estadísticamente significativa, evidenciándose la comprobación de la hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Respecto a la hipótesis general, los resultados evidenciaron que la motivación laboral se relaciona de manera positiva muy alta y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNJFSC, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.925$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$. Este resultado permite aceptar la hipótesis alterna y evidencia que mayores niveles de motivación laboral se asocian con mayores niveles de compromiso organizacional. Estos hallazgos son consistentes con Prado (2025), quien halló una relación significativa ($p < 0,05$) entre la satisfacción laboral de los profesores universitarios y el compromiso organizacional, destacando que las experiencias laborales positivas fortalecen la relación del docente con su institución. Además, existe coincidencia con Loayza et al. (2022), quienes descubrieron una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente ($\rho = 0,462$; $p = 0,000$), aunque con una magnitud moderada y que involucra una variable diferente. De manera similar, Meza et al. (2023) revelaron que el compromiso organizacional de los docentes está vinculado a elementos de su lugar de trabajo, particularmente a las condiciones proporcionadas por la institución. En conjunto, estos antecedentes respaldan los resultados obtenidos, al mostrar que los factores positivos vinculados con la experiencia laboral y la motivación se asocian con actitudes favorables hacia la organización.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se determinó que la motivación intrínseca se relaciona de manera positiva moderada y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.675$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Este

resultado indica que el interés por la labor docente, la satisfacción con la enseñanza, la búsqueda de mejora profesional y el disfrute de las actividades académicas se encuentran asociados con un mayor compromiso hacia la institución. Los resultados muestran correspondencia con Campos et al. (2023), quienes examinaron la motivación laboral de los docentes universitarios y descubrieron que la motivación intrínseca se relacionaba con la resolución de problemas, aunque con menor magnitud. Si bien la variable relacionada en este estudio fue la confrontación con la ética en lugar del compromiso organizacional, ambos hallazgos demuestran la importancia de los componentes motivacionales internos en las conductas y actitudes de los docentes. Además, Vera, Mendoza y Beltrán (2024) descubrieron que los docentes percibían una relación positiva entre motivación, conocimiento y práctica pedagógica apropiada, lo que resalta la importancia de la motivación para fortalecer su rol como educadores. En este sentido, los resultados del presente estudio refuerzan esta evidencia al demostrar que la motivación derivada de la satisfacción y el interés por las propias actividades docentes también mantiene una relación importante con el compromiso adquirido con la organización.

Respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados mostraron que la motivación extrínseca se relaciona de manera positiva alta y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional, registrándose un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.772$ y una significancia de $p < 0.001$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Este resultado evidencia que elementos externos relacionados con los incentivos, el reconocimiento institucional, los beneficios laborales, las condiciones de trabajo y la supervisión se encuentran asociados con el nivel de compromiso que mantienen los docentes con la universidad. Estos hallazgos se relacionan con los de Meza et al. (2023), quienes encontraron que los docentes valoraban mucho las condiciones laborales proporcionadas por la organización y que estas contribuían a sus percepciones de su lugar de trabajo y afiliación institucional. Asimismo, Campos y colaboradores (2023) descubrieron que la motivación extrínseca mostraba una relación positiva, aunque débil, con el apoyo social, así como relaciones negativas con estrategias de confrontación específicas, lo que indica que los factores externos pueden tener diferentes relaciones con los comportamientos de los docentes dependiendo de la variable examinada. Por otro lado, Dolores, Salazar y Valdivia (2023) encontraron una correlación positiva entre la motivación laboral y el

desempeño, aunque el análisis del predictor de motivación laboral no alcanzó significancia estadística (p = 0,354). Esta discrepancia con los resultados del presente estudio puede estar relacionada tanto con el contexto como con la variable investigada, ya que, en este caso, la motivación extrínseca mostró una asociación elevada y significativa, en particular con el compromiso organizacional.

Finalmente, respecto a la tercera hipótesis específica, se encontró una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la motivación transcendente y el compromiso organizacional, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.473$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Los resultados muestran que los factores relacionados con el impacto del trabajo docente en los estudiantes, el apoyo a las facultades, el trabajo colaborativo y el desarrollo institucional se asocian con el compromiso de los docentes con la universidad, aunque esta relación es menor que la de la motivación intrínseca y extrínseca. Este hallazgo es particularmente consistente con el de Campos et al. (2023), quienes hallaron que la motivación trascendental tenía una relación moderadamente positiva con la resolución de problemas en los docentes universitarios. Los resultados muestran una tendencia similar en cuanto a la dirección y magnitud de la relación, debido a que la variable asociada era diferente. Además, los resultados concuerdan con los de Prado (2025), quien halló relaciones significativas ($p < 0,05$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, destacando que las experiencias positivas vinculadas al ejercicio profesional pueden fortalecer el vínculo del docente con su organización. Por lo tanto, los resultados muestran que la dimensión trascendental de la motivación también es un componente que se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes, aunque con una intensidad moderada en comparación con las demás dimensiones evaluadas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se concluye que existe una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNJFSC, Huacho, 2026, debido a que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.925$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$. Por tanto, se acepta la hipótesis general, evidenciándose que, a mayores niveles de motivación laboral, mayores tienden a ser los niveles de compromiso organizacional.

Se concluye que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes, al obtenerse un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.675$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$. En consecuencia, se acepta la primera hipótesis específica, evidenciándose que el interés por la labor docente, la satisfacción con la enseñanza, la mejora profesional y el disfrute de las actividades académicas se relacionan con un mayor compromiso hacia la institución.

Se concluye que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los docentes, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.772$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$. Por ello, se acepta la segunda hipótesis específica, evidenciándose que los incentivos, el reconocimiento institucional, los beneficios laborales, las condiciones de trabajo y la supervisión se relacionan con el compromiso que los docentes mantienen con la institución.

Se concluye que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la motivación transcendente y el compromiso organizacional de los

docentes, al obtenerse un coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.473$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$. En consecuencia, se acepta la tercera hipótesis específica, evidenciándose que el impacto de la labor docente en los estudiantes, el apoyo a los colegas, el trabajo colaborativo y la contribución al desarrollo institucional se relacionan con el compromiso organizacional.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales fortalecer las estrategias institucionales dirigidas a mantener y mejorar la motivación laboral de los docentes a través de acciones que incorporen desarrollo profesional, reconocimiento, condiciones laborales favorables y participación institucional para apoyar su identidad, permanencia y compromiso con la universidad.

Se recomienda a las autoridades académicas promover actividades que fortalezcan la motivación intrínseca de los docentes, brindando oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y actualización, así como espacios que les permitan valorar sus habilidades, autonomía e interés por la enseñanza, favoreciendo una mayor sensación de realización en su labor académica.

Se recomienda a las autoridades de la facultad fortalecer los mecanismos de motivación externa a través de políticas que reconozcan el desempeño docente, incentivos institucionales, condiciones de trabajo adecuadas, beneficios y procesos de supervisión orientados a la mejora para que los docentes perciban una valoración adecuada del trabajo que desarrollan.

Se recomienda promover una cultura institucional orientada a fortalecer la motivación trascendental del profesorado fomentando las actividades de trabajo colaborativo, el apoyo entre colegas, la participación en proyectos institucionales y el reconocimiento de las contribuciones que realizan al desarrollo estudiantil y universitario, así como alentando su compromiso con la institución.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones.* Recurso académico, Universidad de Lima.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2 ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

7.2. Fuentes electrónicas

Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M., & Sánchez-Chero, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales, 29*(7). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034437

Chuman, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/521/685

Cruz, M. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12403/Cruz%20Herrera%2c%20Mariela.pdf

Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vílchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(1). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1837/2628

Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13*(26). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext

Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Apuntes, 32*(4). https://www.redalyc.org/journal/4215/421574030013/421574030013.pdf

García, M., Martínez, R., González, E., & Catache, M. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación Y en el noreste de México. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial, 1*(1). https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/5

Heredia, V., & Sullca, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*(8). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800

Hurtado, O., Auris, A., & Rubio, R. (2022). Gestión municipal y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(5), 3692–3709. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3349/5090

Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas Educativas, 4*(7). https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004

Mamani, C., Chumpitaz, H., Espinoza, E., Espinoza, M., & Narváez, T. (2025). Relación entre identidad profesional, compromiso organizacional y desempeño del docente peruano. *Revista Impulso, 3*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2959-90402025000200032&script=sci_arttext

Meza, B., Ibarra, L., Valenzuela, A., & Zúñiga, E. (2023). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior en Sonora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera, 16*(40). https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/582/742

Montaño, E., Zúñiga, E., & Jiménez, P. (2025). Dimensiones del compromiso organizacional en docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, 9*(34). https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/252/1134

Mosquera, D. (2025). *Motivación y satisfacción laboral como predictores del compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima* [Tesis de grado]. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/17369

Nina, S. (2024). Comunicación interna y compromiso organizacional en docentes de una universidad estatal. *Revista de Investigación, 16*(1). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10152721

Prado, G. (2025). Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 9*(36). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642025000100223&script=sci_arttext

Rodríguez, E., & Herrera, C. (2023). Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente. *Dekau Perú, 1*. https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape/article/view/175/183

Vera, M., Mendoza, A., & Beltrán, L. (2024). Intervención de la motivación docente en el logro de los objetivos de aprendizaje: Percepción de los docentes. *Gestión y Política Pública, 17*(50). https://www.scielo.cl/pdf/gpt/v17n50/0718-5693-gpt-17-50-1.pdf

Valenzuela, D., & Salas, A. (2024). Satisfacción laboral en el compromiso organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(12). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9948354

Vladirostov, E., Wenceslao, E., Abad, L., Torres, C., Wenceslao, E., & Malqui, G. (2023). Empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(3). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6676/10178

Zayas, I. (2022). Human talent management: A necessity for the development of organizations. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos, 2*(3). https://www.researchgate.net/publication/373352419

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2026.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

Marque con una (X) la alternativa que mejor represente su opinión, según la siguiente escala:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL					
Dimensión 01: Motivación intrínseca					
1. Me siento interesado por desarrollar mi labor docente.					
2. Siento satisfacción al realizar mis actividades de enseñanza.					
3. Busco mejorar continuamente mis capacidades profesionales como docente.					
4. Disfruto las actividades académicas que realizo en la institución.					
Dimensión 02: Motivación extrínseca					
5. Recibo incentivos que motivan mi desempeño docente.					
6. La institución reconoce adecuadamente mi trabajo como docente.					
7. Los beneficios laborales que recibo son satisfactorios.					
8. Las condiciones de trabajo en la institución son adecuadas.					
9. La supervisión de mis actividades contribuye a mejorar mi desempeño.					
Dimensión 03: Motivación transcendente					
10. Considero que mi labor docente tiene un impacto positivo en los estudiantes.					
11. Brindo apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.					
12. Participo activamente en el trabajo colaborativo con otros docentes.					
13. Contribuyo al desarrollo y mejora de la institución educativa.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
Dimensión 01: Compromiso afectivo					
14. Me siento identificado con la institución donde laboro.					
15. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
16. Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la institución.					
17. Acepto de manera positiva los cambios que se implementan en la institución.					
Dimensión 02: Compromiso de continuidad					
18. Tengo la intención de permanecer trabajando en esta institución.					
19. Considero otras alternativas laborales fuera de la institución.					
20. Percibo que la institución me brinda beneficios importantes.					
21. Considero que dejar la institución implicaría perder beneficios valiosos.					
Dimensión 03: Compromiso normativo					
22. Siento una obligación moral de permanecer en la institución.					
23. Me siento responsable del cumplimiento de los objetivos institucionales.					
24. Cumplo con las normas y políticas de la institución.					
25. Soy leal a la institución donde trabajo.					

ANEXO 2

DATOS GENERALES

Género	f	%
Femenino	46	68.66
Masculino	21	31.34

Edad	f	%
De 18 a 24 años	0	0.00
De 25 a 31 años	0	0.00
De 32 a 45 años	14	20.90
Más de 45 años	53	79.10

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez del instrumento

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.764
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2660.290
	gl	300
	Sig.	.000

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	25

ANEXO 4 – BASE DE DATOS

GENERO	EDAD	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
2	4	5	1	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	5	5	5	5
2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	1	1	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
2	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
2	4	1	5	5	5	4	1	1	3	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	1	1	1	5	5	5
2	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	3	1	1	2	2	1	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	2	3	5	4	4	3
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5
1	3	5	5	5	2	2	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	4	5	5
2	4	1	1	1	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	3	1	2	1	1	1
2	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5
2	4	5	5	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4
1	4	5	5	5	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	5	5	5
2	4	1	1	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	2	3	2	1	1
1	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5

1	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5
1	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5
2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5
2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
1	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
1	4	1	2	2	1	5	3	3	5	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1
2	4	5	1	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	5	5	5	5
2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	1	1	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
2	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
2	4	1	5	5	5	4	1	1	3	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	1	1	1	5	5	5
2	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
2	4	5	5	5	3	1	1	2	2	1	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	2	3	5	4	4	3
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5
1	3	5	5	5	2	2	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	4	5	5
2	4	1	1	1	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	3	1	2	1	1	1
2	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5
2	4	5	5	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4
1	4	5	5	5	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	5	5	5
2	4	1	1	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	2	3	2	1	1

1	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
1	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5
1	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5
2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5
2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
1	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5

MOT_INTR	MOT_EXTR	MOT_TRANS	MOT_TOTAL	COM_AFEC	COM_CONT	COM_NORM	COM_TOTAL
13	5	20	38	18	10	20	48
20	21	18	59	19	17	20	56
20	13	19	52	20	10	20	50
20	18	14	52	20	15	19	54
18	19	19	56	19	17	19	55
20	20	19	59	20	19	19	58
19	17	15	51	12	14	14	40
20	22	20	62	20	15	20	55
20	20	20	60	20	17	20	57
16	14	18	48	16	10	16	42
20	20	18	58	20	17	20	57
20	20	18	58	20	17	20	57
18	7	19	44	13	13	16	42
20	20	16	56	18	17	18	53
18	21	16	55	19	16	20	55
20	13	19	52	18	14	20	52
17	12	20	49	19	12	19	50
5	17	8	30	8	10	5	23

18	17	18	53	20	16	19	55
16	12	16	44	16	13	15	44
19	13	16	48	18	12	14	44
20	15	20	55	20	12	19	51
4	16	4	24	5	10	7	22
20	19	20	59	20	16	20	56
20	21	20	61	20	20	20	60
20	23	20	63	20	18	20	58
20	10	19	49	15	15	18	48
20	10	19	49	17	15	18	50
19	16	19	54	20	14	17	51
20	19	20	59	20	16	19	55
20	19	19	58	20	17	19	56
20	22	20	62	20	18	20	58
20	16	19	55	20	14	19	53
6	19	8	33	5	9	4	18
13	5	20	38	18	10	20	48
20	21	18	59	19	17	20	56
20	13	19	52	20	10	20	50
20	18	14	52	20	15	19	54
18	19	19	56	19	17	19	55
20	20	19	59	20	19	19	58
19	17	15	51	12	14	14	40
20	22	20	62	20	15	20	55
20	20	20	60	20	17	20	57
16	14	18	48	16	10	16	42
20	20	18	58	20	17	20	57
20	20	18	58	20	17	20	57
18	7	19	44	13	13	16	42
20	20	16	56	18	17	18	53
18	21	16	55	19	16	20	55

20	13	19	52	18	14	20	52
17	12	20	49	19	12	19	50
5	17	8	30	8	10	5	23
18	17	18	53	20	16	19	55
16	12	16	44	16	13	15	44
19	13	16	48	18	12	14	44
20	15	20	55	20	12	19	51
4	16	4	24	5	10	7	22
20	19	20	59	20	16	20	56
20	21	20	61	20	20	20	60
20	23	20	63	20	18	20	58
20	10	19	49	15	15	18	48
20	10	19	49	17	15	18	50
19	16	19	54	20	14	17	51
20	19	20	59	20	16	19	55
20	19	19	58	20	17	19	56
20	22	20	62	20	18	20	58
20	16	19	55	20	14	19	53