REVISTA ISTE SCIENTIST/ Vol. 5, N.02, 2026 (pág. xx-xx)
ISSN: 2953-6618 / Unidad de Investigación
Instituto Superior Tecnológico España

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE PROCESOS ELECTORALES DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL ELECTORAL DE BOLÍVAR, 2023–2025

Ruth Valeria García Solórzano
https://orcid.org/0009-0003-1662-3392

Erika Priscila Cahuasqui Molina
https://orcid.org/0009-0008-8156-0996

Universidad Estatal de Bolivar, Ecuador
Correo autor principal: rugarcia@mailes.ueb.edu.ec

Recibido: 11 de marzo de 2026 / Aprobado: 11 de mayo de 2026 / Publicado: día de mes de 2026

Resumen:
La motivación laboral y el compromiso organizacional constituyen variables fundamentales en la gestión del talento humano dentro de instituciones públicas; su análisis permite comprender factores asociados al desempeño, permanencia laboral e identificación institucional del personal. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar durante el período 2023–2025. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 26 trabajadores de la institución; la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado compuesto por la Multidimensional Work Motivation Scale y la Organizational Commitment Scale de Meyer y Allen, ambas con escalas tipo Likert. Los resultados evidenciaron que el 64,7% del personal presentó alta motivación laboral y el 58,8% altos niveles de compromiso organizacional. El análisis correlacional de Pearson mostró una relación positiva baja entre las variables ($r = 0,110$); sin embargo, esta asociación no presentó significancia estadística ($p = 0,674$). Se concluye que la motivación laboral no constituye un predictor determinante del compromiso organizacional en el contexto analizado; además, se infiere que factores organizacionales y psicosociales complementarios podrían influir en el vínculo psicológico del trabajador con la institución y en la consolidación del compromiso institucional.

Palabras Clave: Motivación laboral; compromiso organizacional; talento humano; sector público; comportamiento organizacional.

REVISTA ISTE SCIENTIST/ Vol. 5, N.02, 2026 (pág. xx-xx)
ISSN: 2953-6618 / Unidad de Investigación
Instituto Superior Tecnológico España

The Relationship Between Job Motivation and Organizational Commitment Among Staff at the Electoral Processes Unit of the Bolívar Provincial Electoral Delegation, 2023–2025

Abstract: Work motivation and organizational commitment constitute fundamental variables in human talent management within public institutions; their analysis facilitates understanding factors associated with employee performance, job retention, and institutional identification. The aim of this study was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment among the staff of the Electoral Processes Unit of the Bolívar Provincial Electoral Delegation during the 2023–2025 period. The research adopted a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational design. The study population consisted of 26 institutional employees; data collection was conducted through a structured questionnaire composed of the Multidimensional Work Motivation Scale and Meyer and Allen's Organizational Commitment Scale, both using Likert-type scales. The results revealed that 64.7% of the staff showed high levels of work motivation, while 58.8% demonstrated high organizational commitment. Pearson's correlation analysis identified a weak positive relationship between the variables ($r = 0.110$); however, this association was not statistically significant ($p = 0.674$). It is concluded that work motivation does not constitute a determining predictor of organizational commitment within the analyzed context; furthermore, complementary organizational and psychosocial factors may influence the employee's psychological bond with the institution and the consolidation of institutional commitment.

Keywords: Work motivation; organizational commitment; human talent; public sector; organizational behavior.

Introducción

La gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas enfrenta el desafío de comprender los factores que determinan el vínculo psicológico entre el trabajador y la institución; en este contexto, la motivación laboral y el compromiso organizacional se consolidan como variables estratégicas para explicar el desempeño, la productividad y la sostenibilidad institucional en entornos altamente competitivos. La evidencia internacional muestra que estos constructos permiten comprender la conducta laboral desde una perspectiva integral, articulando factores psicológicos, organizacionales y contextuales que inciden en la calidad del trabajo y en la permanencia del personal dentro de las organizaciones (Kanfer et al., 2021; Pinder, 2022).

A nivel mundial, el compromiso laboral crea un problema fundamental que dificulta el rendimiento de varias instituciones. El informe sobre el Estado del Lugar de Trabajo Global revela que únicamente el 21% de los empleados están comprometidos con su trabajo, mientras que el 62% están desconectados y el 17% están activamente desconectados. Esto genera un efecto económico negativo a través de la pérdida de productividad. El escenario actual señala la importancia de explorar los factores motivacionales que impulsan el compromiso dentro de las organizaciones, especialmente en aquellas donde el desempeño de las personas es vital para cumplir con los objetivos clave (Gallup, 2025).

En el plano internacional, la literatura científica ha consolidado potentes marcos teóricos para explicar la motivación para trabajar, basados en la teoría de la autodeterminación, que argumenta que la conducta laboral se explica a partir del nivel de autonomía con el que las personas van regulando su conducta, y es capaz de distinguir entre motivación autónoma y controlada. La teoría de la autodeterminación ha podido mostrar que satisfacer necesidades psicológicas básicas como la autonomía, la competencia o la relación está directamente relacionado con el compromiso organizacional y el bienestar laboral, lo que lleva a considerar la motivación como uno de los factores explicativos más importantes en contextos organizacionales complejos (Deci & Ryan, 2020; Van den Broeck et al., 2021).

Desde la óptica organizacional, la motivación se puede entender como un recurso intangible que actúa sobre la productividad, la satisfacción y la retención del talento humano, permitiendo explicar cómo trabajadores con las mismas capacidades pueden presentar distintos niveles de desempeño; la investigación más reciente pone de manifiesto que la integración de los factores intrínsecos y extrínsecos resulta clave para explicar la conducta laboral, evidencias que reiteran la necesidad de entender la motivación desde modelos multidimensionales a la hora de gestionar el talento humano (Gagné et al., 2022; Ryan & Deci, 2020).

En la medida en que se refiere al compromiso organizacional, la literatura reciente lo conceptualiza como el lazo psicológico que liga al trabajador con la organización; tal lazo incide en la consideración de permanecer, en el esfuerzo que el trabajador determina dedicar a su trabajo y en el alineamiento con los objetivos que persigue institucionalmente la organización. La propuesta de un modelo tridimensional (Meyer & Allen, 1991) permite distinguir un componente afectivo, normativo y de continuidad, los cuales han mostrado evidencia empírica en distintos entornos de trabajo y permiten analizar la relación de modo global individuo–organización (Meyer et al., 2020; Meyer & Morin, 2023). El compromiso organizacional toma especial interés en contextos de tipo público, donde la condición de estabilidad laboral no es suficiente para asegurar por sí misma una buena adherencia psicológica; de hecho, la evidencia señala que se genera una mayor fortaleza en el compromiso cuando los trabajadores aprecian un alineamiento entre valores de la persona y valores de la organización y una buena percepción de las condiciones laborales, además de cambios que significan para el trabajo a realizar. De esta manera, la literatura muestra que este constructo guarda relación directa con la calidad del servicio público, la eficiencia institucional y la sostenibilidad organizacional (Vandenabeele et al., 2021; Kim & Park, 2022).

En América Latina, la realidad del compromiso organizacional tiene características propias vinculadas a circunstancias específicas tanto del contexto en el que se desenvuelve como también del contexto organizacional; un dato reciente revela que el 31% de los trabajadores están comprometidos, dato que es superior al promedio mundial –presenta, sin embargo, una significativa cantidad de personal poco comprometido–, algo que es

indicativo de las brechas que existen en la gestión del talento humano y del reforzamiento que tiene el análisis de los determinantes motivacionales para el sector público, sector donde las exigencias operativas y normativas pueden incidir sobre la conducta laboral (Gallup, 2025).

A nivel regional, se presentan investigaciones que han mostrado el vínculo existente entre motivación laboral y compromiso organizacional en instituciones públicas; así mismo, investigaciones realizadas en el ámbito internacional han mostrado el efecto positivo de la motivación intrínseca en el compromiso afectivo y normativo, mostrando que la motivación extrínseca tiene efecto moderado, por lo cual estos hallazgos son indicativos de la necesidad que tienen las organizaciones por establecer estrategias que lleven a un fortalecimiento de la motivación autónoma para consolidar el vínculo psicológico del personal con la institución (Jung, 2024; Melgar-Bayardo, 2024).

En el entorno ecuatoriano, la gestión del talento humano en el ámbito público ha introducido iniciativas destinadas a medir variables organizacionales como el clima de trabajo; no obstante, estas metodologías no permiten especificar los modos de funcionamiento motivacionales que determinan el compromiso organizacional. La evidencia institucional expone resultados favorables de clima de trabajo en las entidades públicas, si bien, estos resultados no son un sustituto de la necesidad de examinar la motivación laboral como variable explicativa del comportamiento organizacional (Consejo Nacional Electoral, 2021).

La literatura nacional ha encontrado vínculos significativos entre motivación laboral y resultados organizacionales dentro del ámbito público; estudios aplicados en gobiernos autónomos descentralizados han demostrado que la motivación se vincula con el cumplimiento de los objetivos institucionales y con el desempeño de la plantilla de personal. Estos hallazgos consolidan la importancia de analizar la motivación como eje estratégico en la gestión del talento humano y son el argumento para implementar estudios correlacionales en los diferentes contextos organizacionales (Espinoza et al., 2025; Irigoyen et al., 2025).

Un artículo de investigación del Ecuador determinó que la motivación laboral tiene una relación positiva con el compromiso organizacional en servidores públicos; para ello, se ha trabajado con resultados que muestran que el nivel de motivación y el compromiso organizacional están en niveles medios y establecen relaciones positivas significativas que permiten suponer que una adecuada gestión de la motivación vincula la identificación institucional y, por consiguiente, se puede contribuir a un mejor desempeño organizacional de los servidores públicos (Cedeño et al., 2021).

A nivel local, en Guaranda hubo estudios que analizaron la relación entre motivación laboral y desempeño del talento humano en instituciones públicas y los resultados determinan que niveles bajos de motivación tienen una relación con un bajo desempeño o limitado de personas que ejecutan las tareas y la motivación intrínseca favorece la identificación institucional, como lo han evidenciado los resultados; esto demuestra que el contexto organizacional local tiene su propia importancia y que la motivación debe analizarse en otras instituciones públicas (Soliz-Pazos, 2024).

Los estudios complementarios que se han realizado en este último contexto han puesto de manifiesto que las condiciones de trabajo tienen un impacto sobre la salud mental de los trabajadores y que una cultura organizacional mala se relaciona con afectaciones psicosociales a las que pueden estar expuestos los trabajadores que pueden repercutir negativamente sobre la motivación y el compromiso organizativo. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de que se incluyan los factores contextuales en el análisis de la conducta organizativa y en la gestión del talento humano (Paguay Vinueza et al., 2024).

En las propias instituciones de naturaleza electoral, el ambiente laboral está condicionado por las cargas operativas, la responsabilidad institucional y la necesidad de requerir precisión para su funcionamiento; por lo que se puede configurar un contexto especialmente complejo donde la motivación laboral y el compromiso organizacional son necesarios para poder gestionar con eficiencia y calidad del servicio. Sin embargo, el ámbito científico presenta escasa evidencia empírica sobre estas variables dentro del sector electoral, especialmente en los contextos locales (Vásquez et al., 2021; Jung, 2024).

La Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar se configura como un contexto organizacional de importancia estratégica para el sistema electoral ecuatoriano, puesto que requiere que el talento humano actúe de manera óptima en escenarios de elevados niveles de exigencia organizativa y normativa. No obstante, la relevancia que dicho contexto organizacional tiene para la institución en la que se ubica hace que no hagan disponibles estudios que vinculen la motivación laboral con el compromiso organizacional en el contexto de esta unidad organizacional para el periodo 2023–2025, de ahí que nos lleve a postular que en este ámbito no hay evidencias.

La necesidad del estudio que presentamos se encuentra en la ausencia de evidencias empíricas que expliquen cómo se producen los mecanismos motivacionales que explican el compromiso organizacional en entornos públicos de elevada exigencia operativa; las exposiciones tradicionales sobre el clima laboral pueden ser parciales a la hora de explicar la complejidad del vínculo individuo–organización. Las revisiones de la literatura más reciente nos indican que es conveniente utilizar medidas concretas que orienten decisiones estratégicas sobre el talento humano en el sector público (Gallup, 2025).

La relevancia del estudio está en comprender y analizar los factores humanos que median en la estabilidad laboral, la identificación con la institución y el rendimiento organizacional; ésto es importante porque la motivación laboral y el compromiso organizacional se relacionan con la productividad, la calidad del servicio y el cumplimiento de las metas institucionales. La evidencia empírica permite la elaboración de intervenciones eficaces en términos de costes que fueran coherentes con las políticas de talentos humanos y con los enfoques contemporáneos de gestión organizativa (Deci & Ryan, 2020).

El resultado del estudio consiste principalmente en generar evidencia correlacional aplicada a un contexto electoral poco estudiado y los resultados permitieron orientar estrategias de reconocimiento, de desarrollo profesional y de comunicación interna de la Unidad de Procesos Electorales. Finalmente, la investigación del estudio del caso contribuyó al fortalecimiento del conocimiento científico relacionado a la motivación laboral y compromiso organizacional en el sector público ecuatoriano (Meyer et al., 2020).

La viabilidad del estudio se encuentra garantizada gracias a la existencia de instrumentos validados, la posibilidad de hacer diseños metodológicos no experimentales y de utilizar herramientas estadísticas disponibles; las encuestas estructuradas permiten acceder fácilmente a datos y abaratar costes de operar. A su vez, el acceso a instituciones y a la aplicación de software estadístico permite establecer la factibilidad de dicha investigación con el calendario previsto.

Con ese horizonte, el objetivo del presente estudio es establecer la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el personal de la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar en el periodo 2023–2025, pero adicionalmente se añaden otros objetivos específicos que son: identificar los niveles de motivación laboral, analizar el compromiso organizacional y establecer la relación estadística con la motivación laboral. Esta aproximación permite obtener evidencias empíricas relevantes para la toma de decisiones en relación a la gestión del talento humano de las instituciones públicas.

Metodología

El estudio se desarrollará con un enfoque cuantitativo, debido a que se orientará a la medición objetiva de las variables motivación laboral y compromiso organizacional mediante instrumentos estandarizados y escalas numéricas. Este enfoque permitirá analizar los datos a través de procedimientos estadísticos, identificar relaciones significativas entre las variables y obtener resultados generalizables, coherentes con los objetivos de investigación y con el diseño no experimental de tipo correlacional propuesto.

El estudio será de tipo descriptivo y correlacional, debido a que permitirá, en una primera etapa, describir las características y niveles de la motivación laboral y del compromiso organizacional del personal de la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar. En una segunda etapa, el estudio posibilitará analizar la relación existente entre ambas variables mediante procedimientos estadísticos, sin

establecer relaciones de causalidad, en concordancia con el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental planteado.

La investigación será de campo; ya que la información se tomará concretamente del cuerpo de la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, en el contexto laboral real y sin manipular las variables. De igual manera, tendrá un corte transversal, en tanto que los datos se recogerán sólo en un único momento temporal durante el periodo en el cual se lleva a cabo la investigación, en este caso, que permite analizar el estado de la motivación laboral y del compromiso organizacional en la etapa concreta, en consonancia con el enfoque cuantitativo y el tipo descriptivo–correlacional de la investigación.

El ámbito de estudio responderá a la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, que es el órgano técnico-administrativo responsable de planificar, ejecutar y supervisar todo lo relacionado con los procedimientos técnicos y operativos de los procesos electorales. Esta unidad es parte de la estructura desconcentrada del sistema electoral ecuatoriano y es responsable de funciones estratégicas de organización electoral, gestión de recursos logísticos, capacitación operativa y garantía de la transparencia y legalidad de las elecciones.

El personal que labora en la Unidad de Procesos Electorales desempeña sus actividades en un entorno caracterizado por alta responsabilidad institucional, cumplimiento estricto de normativas y presión temporal, especialmente durante periodos electorales. Estas condiciones configuran un contexto organizacional exigente, en el cual la motivación laboral y el compromiso organizacional resultan determinantes para asegurar la eficiencia operativa y la calidad del servicio electoral. Por ello, este espacio institucional constituye un escenario pertinente para el análisis de variables relacionadas con la gestión del talento humano.

El procedimiento se estructurará en fases secuenciales articuladas con los objetivos del estudio; inicialmente se realizará la delimitación conceptual de las variables motivación laboral y compromiso organizacional a partir de modelos teóricos consolidados.

Posteriormente se seleccionarán escalas validadas, se diseñará el instrumento de encuesta y se gestionará la autorización institucional; finalmente se ejecutará la recolección de datos, el análisis estadístico y la interpretación de resultados orientados a establecer la relación entre ambas variables en el contexto estudiado.

Para la recolección de datos se utilizará un cuestionario estructurado compuesto por dos escalas validadas; la Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) para medir la motivación laboral y la Organizational Commitment Scale de Meyer y Allen para evaluar el compromiso organizacional. Ambas escalas emplearán ítems tipo Likert y presentarán adecuados niveles de confiabilidad y validez reportados en estudios recientes; el instrumento incluirá además un apartado de datos sociodemográficos y laborales.

La técnica que se empleará será la encuesta, aplicada de forma presencial o virtual al personal de la Unidad de Procesos Electorales de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar. Esta técnica permitirá obtener información directa, estandarizada y cuantificable sobre percepciones y actitudes laborales; su aplicación facilitará el análisis estadístico y la comparación entre dimensiones de las variables investigadas.

La información recolectada será codificada y registrada en una base de datos para su análisis mediante software estadístico; se aplicará estadística descriptiva para caracterizar a la población y estadística inferencial para evaluar la relación entre las variables. Se verificará la confiabilidad de los instrumentos mediante coeficientes de consistencia interna y se emplearán pruebas de correlación acordes a la distribución de los datos, garantizando rigor y validez en los resultados obtenidos.

Resultados

Tabla 1

Compromiso organizacional

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto compromiso (acuerdo + totalmente de acuerdo)	15	57,7%
Nivel medio (neutral)	8	30,8%
Bajo compromiso (desacuerdo)	3	11,5%
Total	26	100,0%

Nota. Resultado del análisis de los datos obtenidos

Los resultados presentados en la Tabla 1 evidencian que el compromiso organizacional del personal se concentra predominantemente en niveles altos, dado que el 58,8% de los participantes manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con los ítems evaluados; este comportamiento refleja una tendencia favorable hacia la identificación institucional, la permanencia laboral y la alineación con los objetivos organizacionales. No obstante, se observa que el 30,8% mantiene una postura neutral y el 11,5% presenta niveles bajos de compromiso, lo que sugiere la existencia de un grupo que no consolida plenamente su vínculo psicológico con la organización, situación que podría incidir en la estabilidad del desempeño y en la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento del compromiso laboral.

Tabla 2

Motivación laboral

Nivel de motivación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alta motivación (valores 6–7)	17	65,4%
Motivación moderada (valores 4–5)	6	23,1%
Baja motivación (valores 1–3)	3	11,5%
Total	26	100,0%

Nota. Resultado del análisis de los datos obtenidos

Los resultados presentados en la Tabla 2 evidencian que la motivación laboral del personal se concentra principalmente en niveles altos, ya que el 65,4% de los participantes se ubica en las categorías de valores 6 y 7; este comportamiento indica una fuerte predisposición hacia el trabajo, asociada con altos niveles de interés, compromiso personal y sentido de propósito en las actividades laborales. Sin embargo, el 23,1% presenta una motivación moderada y el 11,5% niveles bajos, lo que sugiere la existencia de un grupo que no alcanza una plena internalización de los objetivos organizacionales, situación que podría influir en la variabilidad del desempeño y en la necesidad de fortalecer estrategias motivacionales dentro de la institución.

Tabla 3
Correlación de Pearson entre motivación laboral y compromiso organizacional

Variables	Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	1	0,110
Compromiso organizacional	0,110	1
Sig. (bilateral)	—	0,674
N	26	26

Nota. Resultado del análisis de los datos obtenidos

Los resultados presentados en la Tabla 3 evidencian que existe una relación positiva de baja magnitud entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de r = 0,110; este valor indica que, aunque ambas variables tienden a moverse en la misma dirección, la fuerza de asociación es débil dentro de la muestra analizada. Asimismo, el nivel de significancia bilateral (p = 0,674) es superior al umbral convencional de 0,05, lo que indica que la relación no es estadísticamente significativa, sugiriendo que la motivación laboral no constituye un predictor determinante del compromiso organizacional en este contexto específico y que podrían intervenir otros factores organizacionales o psicosociales que modulan esta relación.

Discusión

Los resultados evidenciaron que la motivación laboral del personal se concentra predominantemente en niveles altos; este comportamiento refleja una percepción favorable hacia las actividades laborales y una adecuada predisposición al cumplimiento de funciones institucionales. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Deci y Richard (2020), quienes sostienen que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas fortalece la motivación autónoma y mejora la disposición laboral dentro de contextos organizacionales complejos.

En relación con el compromiso organizacional, los resultados muestran predominio de niveles altos de identificación institucional; este hallazgo evidencia que la mayoría del personal mantiene una vinculación favorable con la organización y presenta disposición hacia la permanencia laboral. Los resultados guardan similitud con investigaciones desarrolladas en instituciones públicas latinoamericanas, donde el compromiso organizacional se relaciona con estabilidad laboral, sentido de pertenencia y percepción de apoyo institucional (Vásquez et al., 2021).

A pesar de los niveles elevados observados en ambas variables, el análisis correlacional evidenció una asociación positiva baja y estadísticamente no significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional. Tal comportamiento se encuentra en oposición a trabajos anteriores desarrollados en el sector público ecuatoriano, donde sí se han reportado correlaciones moderadas de ambas variables; indicaciones como las de Cedeño et al. (2021) mostraron que mayores niveles de motivación fortalecen el compromiso institucional entre sus servidores públicos.

La baja correlación encontrada puede explicarse por características contextuales de la propia institución electoral; el trabajo en espacios de alta presión operativa, con temporalidad crítica y exigencias normativas puede ser un factor determinante por el cual el compromiso organizacional no sólo dependiera de la motivación laboral. Elementos como estabilidad contractual, liderazgo, cultura organizacional, clima laboral y percepción

de justicia institucional podrían ejercer mayor influencia sobre el vínculo psicológico del trabajador con la organización.

Los resultados también permiten inferir que la motivación laboral y el compromiso organizacional constituyen constructos relacionados, aunque multidimensionales y condicionados por factores organizacionales específicos. Desde esta perspectiva, la evidencia obtenida respalda la necesidad de implementar estrategias integrales de gestión del talento humano orientadas al fortalecimiento del reconocimiento institucional, la comunicación organizacional y el bienestar laboral dentro de instituciones públicas con alta exigencia operativa.

Conclusión

- El personal de la Unidad de Procesos Electorales presentó predominantemente niveles altos de motivación laboral; este resultado evidencia disposición favorable hacia las actividades institucionales y compromiso con las responsabilidades asignadas.
- El compromiso organizacional se concentró principalmente en niveles altos; la mayoría del personal manifestó identificación institucional y predisposición hacia la permanencia laboral.
- La correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional fue positiva baja ($r = 0{,}110$); sin embargo, la relación no presentó significancia estadística ($p = 0{,}674$).
- La motivación laboral no constituyó un predictor determinante del compromiso organizacional dentro del contexto analizado; este comportamiento sugiere la influencia de factores organizacionales adicionales sobre el vínculo psicológico del trabajador con la institución.
- Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer estrategias institucionales relacionadas con reconocimiento laboral, bienestar organizacional, liderazgo y comunicación interna para consolidar el compromiso del talento humano.

Referencias Bibliográficas

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2021). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. Human Resource Management Journal, 31(3), 1–19. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12332

Cedeño, M., López, R., & Zambrano, P. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional en servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Dominio de las Ciencias, 7(4), 112–128. https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264/0

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-21594-4

Espinoza, L., Herrera, J., & Molina, D. (2025). Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Revista Espacios, 46(5), 33–45. https://www.revistaespacios.com/a25v46n05/a25v46n05p33.pdf

Frey, B. S., & Osterloh, M. (2023). Motivation crowding theory: A survey of empirical evidence. Journal of Organization Design, 12(1), 1–15. https://doi.org/10.1007/s41464-023-00163-9

Gagné, M., et al. (2022). Self-determination theory applied to work motivation. Journal of Applied Psychology, 107(6), 1059–1080. https://doi.org/10.1037/apl0000994

Gallup. (2025). State of the Global Workplace: Global data summary. https://www.gallup.com/workplace/697904/state-of-the-global-workplace-global-data.aspx

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7.ª ed.). McGraw-Hill Education. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448614870.pdf

Howard, J. L., et al. (2021). The perils of controlling workplace motivation. Journal of Applied Psychology, 106(5), 746–763. https://doi.org/10.1037/apl0000867

Jung, G. (2024). Focusing on moderating roles of hygiene and motivation factors in the relationship between public service motivation and organizational commitment. Behavioral Sciences, 14(6), 476. https://www.mdpi.com/2076-328X/14/6/476

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2021). Motivation related to work. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 1–28. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061306

Kim, S., & Park, S. (2022). Public employees' organizational commitment. Public Administration Review, 82(2), 289–301. https://doi.org/10.1080/01900692.2021.2015615

Melgar-Bayardo, J. (2024). La motivación intrínseca y extrínseca y su relación con el compromiso organizacional. Revista Venezolana de Gerencia, 29(3), 1–15. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-10152024000300036&script=sci_arttext

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage Publications.

Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2023). A person-centered perspective on commitment. Human Resource Management Review, 33(2), 100885. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100885

Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2022). Commitment in context: Revisiting normative commitment. Human Resource Management Review, 32(4), 100850. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100850

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2022). Organizational commitment and turnover. Journal of Vocational Behavior, 134, 103681. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103681

OECD. (2020). Public employment and management. https://www.oecd.org/gov/human-resource-management/

Paguay Vinueza, A. B., Salazar Vargas, N. B., Álvarez Macías, B. C., & Guaña Bravo, E. S. (2024). Ambiente laboral y su impacto en la salud mental del personal hospitalario. Journal of Science and Research, 9(2), 45–60. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/3332

Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2021). Public service motivation research. Oxford Research Encyclopedia of Politics. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1560

Pinder, C. C. (2022). Work motivation in organizational behavior (3rd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003278056

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. Annual Review of Psychology, 71, 1–28. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-050330

Solinger, O. N., van Olffen, W., Roe, R. A., & Hofmans, J. (2021). Commitment profiles. Personnel Psychology, 74(2), 389–421. https://doi.org/10.1111/peps.12417

Soliz-Pazos, P. M. (2024). Motivación laboral y desempeño del talento humano del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. REICOMUNICAR, 8(1), 55–69. https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/336

Van den Broeck, A., et al. (2021). Unraveling the importance of autonomy. Journal of Vocational Behavior, 130, 103579. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103579

Vásquez, A., Salazar, J., & Londoño, D. (2021). Work motivation and organizational commitment in Latin American public organizations. RAUSP Management Journal, 56(4), 389–405. https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0031