

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN INVESTIGACION Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA**



TESIS

**“BIENESTAR LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA
LIBERTAD, 2026”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Autor (es)

Acevedo Carrasco, Sandra Romina (<https://orcid.org/0009-0005-6007-6087>)

Sanchez Santillan, Andrea Belen (<https://orcid.org/0000-0002-4391-7586>)

Asesor (a):

Dr. Sevilla Gamarra Marco Antonio (<https://orcid.org/0000-0002-7350-3982>)

Línea de investigación:

Innovación, Tecnologías, Metodologías y Procesos Pedagógicos, Gestión y Calidad
Educativa

Trujillo – Perú

2026

Dirección Académica Posgrado

T. ACEVEDO - SANCHEZ.docx

-  TESIS
-  DIRECCIÓN ACADEMICA
-  Universidad Privada de Trujillo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3630430247

Fecha de entrega

20 ago 2026, 10:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 ago 2026, 10:05 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

T._ACEVEDO_-_SANCHEZ.docx

Tamaño del archivo

262.9 KB

38 páginas

10.246 palabras

59.786 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR

Yo, Marco Antonio Sevilla Gamarra, docente de la Escuela de Posgrado maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de la Universidad Privada de Trujillo, asesor (a) del informe de tesis titulado(a): "Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026"

De los autor (es) **Acevedo Carrasco, Sandra Romina y Sanchez Santillan, Andrea Belen** verifico que la investigación tiene un 1.9.... % de similitud, tal como se evidencia en el reporte de originalidad del software antiplagio.

En mi honrada opinión y conocimiento de la tesis, cumple con las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Privada de Trujillo.

En tal sentido doy conformidad del resultado emitido por el software antiplagio vigente, de acuerdo con los documentos normativos de la Universidad Privada de Trujillo.

Lugar y fecha,



Sevilla Gamarra Marco Antonio

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7350-3982>

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento el(os) alumno(s):

1.- Acevedo Carrasco, Sandra Romina

2.- Sanchez Santillan, Andrea Belen

Quién(es) ha(n) elaborado la



TESIS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Titulada:

Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026

Declaro (declaramos) que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por mi (nosotros) y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otros trabajos de tesis o similares presentados por otros autores ante cualquier organización educativa.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de la Internet.

Asimismo, afirmo (afirmamos) que he (hemos) leído el documento de investigación en su totalidad y somos plenamente conscientes de todo su contenido. Y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos consecuentes con este compromiso de fidelidad de la tesis / trabajo de investigación que tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada de Trujillo.

Trujillo, 20 / 07 / 2026



Firma estudiante 1



Firma estudiante 2

DNI: 62930854

DNI: 46484339

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6007-6087>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4391-7586>

Nota. Solo en Segunda Especialidad y Maestría las investigaciones son de dos integrantes.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron, con su apoyo y motivación, a la realización de esta tesis. En especial, a mi familia y a mis Docentes, por acompañarme en cada etapa del proceso.

Agradezco profundamente a quienes hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación, especialmente a mi familia, al Mg. Juan Mauricio Noriega Escobedo y a mis docentes, por su constante acompañamiento y valiosas enseñanzas.

Las autoras.

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y la oportunidad de culminar esta importante etapa de mi formación profesional. A mi familia, por su amor incondicional, comprensión y apoyo constante durante este camino. Su confianza y aliento fueron la motivación para superar cada desafío.

A Dios, por iluminar mi camino y darme la fortaleza para perseverar. A mi esposo, por su amor, comprensión y constante apoyo durante este proceso; y a mi familia, por ser mi refugio, mi inspiración y la motivación que me impulsó a alcanzar esta meta.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad durante el año 2026. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra censal estuvieron conformadas por 52 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios validados y confiables para medir ambas variables. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Rho de Spearman, debido a que los datos no presentaron distribución normal. Los resultados evidenciaron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional ($Rho = 0.774$; $p = 0.000$). Asimismo, se identificaron relaciones significativas entre el compromiso organizacional y las dimensiones de seguridad en el trabajo ($Rho = 0.726$), estrés laboral y manejo de la carga de trabajo ($Rho = 0.696$), desarrollo de capacidades y capacitación ($Rho = 0.693$) y relaciones interpersonales ($Rho = 0.877$). Se concluye que mejores condiciones laborales fortalecen el compromiso de los docentes con la institución, favoreciendo su identificación, permanencia y desempeño. Se recomienda implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar el bienestar laboral para consolidar el compromiso organizacional y elevar la calidad educativa.

Palabras clave: bienestar laboral, compromiso organizacional, docentes universitarios, condiciones laborales, educación superior.

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between workplace well-being and organizational commitment among university professors at a private university in La Libertad during 2026. The research followed a quantitative approach, with a basic, correlational, and cross-sectional non-experimental design. The population and census sample consisted of 52 university professors, who completed validated and reliable questionnaires to measure both variables. Statistical analysis was conducted using Spearman's rho correlation coefficient because the data did not follow a normal distribution. The results revealed a strong, positive, and statistically significant relationship between workplace well-being and organizational commitment ($\rho = 0.774$; $p = 0.000$). Significant positive relationships were also found between organizational commitment and the dimensions of workplace safety ($\rho = 0.726$), occupational stress and workload management ($\rho = 0.696$), skills development and training ($\rho = 0.693$), and interpersonal relationships ($\rho = 0.877$). It was concluded that better working conditions strengthen faculty members' commitment to their institution by enhancing their identification, retention, and job performance. Therefore, higher education institutions are encouraged to implement strategies aimed at improving workplace well-being in order to reinforce organizational commitment and enhance the quality of education.

Keywords: workplace well-being, organizational commitment, university professors, working conditions, higher education.

ÍNDICE

Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
ÍNDICE	i
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.3. Preguntas de investigación específicas	3
1.4. Objetivo general	3
1.5. Objetivos específicos.....	3
1.6. Justificación	4
1.7. Alcances.....	4
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	7
2.2. Bases teóricas.	9
2.3. Definición de las variables.	11
2.4. Dimensiones e indicadores.....	12
2.5. Hipótesis general.....	13
2.6. Hipótesis específicas	13
III. MATERIAL Y MÉTODOS	15
3.1. Tipo de investigación	15
3.2. Nivel de Investigación.....	15
3.3. Diseño de la Investigación	15

3.4.	Población – Muestra	15
3.5.	Técnica de investigación.....	16
3.6.	Instrumento de investigación	16
IV.	RESULTADOS	17
4.1.	Resultados descriptivos o inferenciales.....	17
4.2.	Resultados relacionados con prueba de hipótesis	25
V.	DISCUSIÓN.	30
VI.	CONCLUSIONES.	35
VII.	RECOMENDACIONES.....	37
VIII.	REFERENCIAS	38
	ANEXOS	

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel Internacional, la escasez de profesionales, el incremento en la carga laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo suponen retos significativos para el bienestar del profesorado, asimismo, se requieren 44 millones de maestros para alcanzar la educación universal en el mundo para el año 2030, esta circunstancia aumenta la presión sobre aquellos que siguen trabajando y tiene un impacto negativo en su motivación, permanencia y felicidad laboral (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2024). Las entidades educativas reportan dificultades para aumentar el compromiso organizacional de los profesores, debido a que el estrés profesional ha crecido y las posibilidades de desarrollo son escasas, según los sindicatos de maestros, en 2024 la retención del profesorado en las instituciones educativas se ve obstaculizada principalmente por la evaluación profesional inadecuada, el estrés y la sobrecarga de trabajo (Internacional de la Educación, 2025). Las condiciones de trabajo del profesorado continúan siendo una fuente de inquietud porque afectan el bienestar de los educadores, el Informe Mundial sobre el Personal Docente sostiene que la escasez de inversión, las condiciones laborales inadecuadas y la demanda educativa en aumento generan una carga excesiva de trabajo, un incremento en el tamaño de las clases y obstáculos para captar y mantener a profesionales calificados; estos elementos afectan la estabilidad de los sistemas educativos (Teacher Task Force, 2024).

A nivel nacional, la infraestructura, los recursos para la educación y el peso de las tareas administrativas son elementos que deterioran el bienestar de los maestros. El proyecto Escuelas Bicentenario seguirá en marcha durante el año 2024 con el fin de corregir estas deficiencias. No obstante, muchas instituciones educativas todavía tienen necesidades vinculadas a ambientes que favorezcan la enseñanza, sobre todo en distintas zonas de Perú (Presidencia del Consejo de Ministros, [PCM] 2024). La obligación organizativa del profesorado también está influenciada por las exigencias de una mejora en los salarios y las condiciones laborales, se han documentado en los últimos años protestas y movimientos de la administración universitaria y otros sectores educativos que buscan mejorar las condiciones de trabajo y robustecer la profesión docente, esto refleja las continuas necesidades institucionales que ayudan a mantener estable el sistema educativo peruano (Gobierno del Perú, 2025). El país afronta retos para asegurar ambientes laborales apropiados que favorezcan la captación y permanencia de maestros calificados, el informe también enfatiza que el apoyo institucional, la participación en la toma de decisiones y la mejora de las condiciones laborales son elementos clave para

reforzar el bienestar del profesorado en Perú (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2024).

A nivel local, Las instituciones educativas continúan teniendo obstáculos relacionados con las condiciones para enseñar, la infraestructura y los recursos, estos retos se notan sobre todo en las instituciones que están fuera de la capital regional, donde optimizar los espacios para la educación y asegurar ambientes laborales apropiados es una táctica para respaldar el bienestar del profesorado y mantener una educación de excelente calidad (Gobierno Regional La Libertad, 2024). El incremento de los sucesos delictivos y la inseguridad ciudadana han suscitado inquietud en el sector educativo, en muchas provincias del país, los niveles de criminalidad son elevados, lo que afecta el ambiente de trabajo del profesorado y obstaculiza el desarrollo tranquilo de sus tareas académicas, esto provoca un aumento en la sensación de estrés y en la pérdida de recursos (Observatorio Nacional de Seguridad Ciudadana, 2024). En contraste, La Libertad tiene disparidades en cuanto a la disponibilidad de servicios educativos y a las condiciones operativas de muchos organismos públicos, estas disparidades geográficas acarrearán mayores demandas para los maestros, quienes tienen que afrontar una variedad de obligaciones pedagógicas y administrativas para satisfacer las necesidades de sus alumnos, esto podría tener un impacto en su bienestar profesional y en la supervivencia de la institución (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024).

En una universidad privada de La Libertad, se observa un contexto en el que los profesores afrontan numerosos retos relacionados con su bienestar laboral, lo cual impacta directamente su compromiso con la organización. Hoy en día, muchos educadores enfrentan una carga pesada tanto académica como administrativa, con demandas continuas para terminar tareas de investigación, acreditación y desarrollo profesional, así como escasas oportunidades para balancear sus responsabilidades personales y laborales. Esta situación causa cansancio físico y emocional, reducción de la satisfacción en el trabajo y una sensación de insuficiente reconocimiento por el trabajo desempeñado. Por lo tanto, algunos maestros tienen menos inclinación a participar en actividades extracurriculares, menos iniciativa para proponer mejoras y menos disposición para involucrarse en procesos de innovación educativa. Asimismo, la insatisfacción en el trabajo puede aumentar la intención de rotación, el absentismo y el deterioro de la cultura organizacional. Esto tendrá un impacto en la permanencia del personal docente y en la calidad de los servicios educativos brindados a los alumnos. Si no se soluciona este problema, la institución podría tener problemas para sostener una cultura organizativa sólida, mantener a profesores de alta calidad y asegurar un rendimiento académico

sostenible. Esto, a la larga, impactará tanto en el desarrollo profesional de los alumnos como en la competitividad de la institución.

1.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

1.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de capacidades y la capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

¿Cuál es el nivel de bienestar laboral en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?

1.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

1.5. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Determinar la relación entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Determinar la relación entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Determinar el nivel de bienestar laboral en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

1.6. Justificación

Este estudio tiene una justificación teórica porque fomentará un entendimiento más profundo desde el punto de vista científico acerca del compromiso organizacional y del bienestar laboral en el contexto universitario. Asimismo, se podrá examinar la conexión entre las dos variables basándose en los fundamentos conceptuales existentes y comparándolas con la realidad de los profesores de una universidad privada. Los hallazgos conseguidos servirán de base y apoyo a los estudios futuros en el área de la educación superior que se ocupen de estas variables.

Desde un punto de vista práctico, los datos de la investigación son relevantes para que las autoridades universitarias puedan elaborar e implementar estrategias enfocadas en mejorar el las variables. Los descubrimientos ayudarían a decidir sobre la mejora de las condiciones laborales, la formación, la administración de la carga laboral y las relaciones entre personas. De esta manera, se contribuiría a alcanzar los objetivos de la institución.

Esta investigación ofrece una importante justificación social, ya que fomentará la generación de conocimiento que contribuirá al bienestar del profesorado universitario y fortalecerá su compromiso con la institución. Un docente con mejores condiciones laborales y un mayor sentido de pertenencia a la organización beneficiaría a toda la comunidad universitaria al mejorar el clima institucional y el desarrollo profesional del alumnado.

Metodológicamente, el estudio se justifica por emplear un diseño correlacional e instrumentos con niveles adecuados de validez y fiabilidad para medir las variables estudiadas. El proceso metodológico y las herramientas utilizadas podrían servir de referencia para futuras investigaciones sobre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en instituciones de educación superior con características similares.

1.7. Alcances

El presente estudio se realizó en una universidad privada de La Libertad, Perú. Para ello, se tomaron en consideración las condiciones laborales de los profesores, las características específicas del ámbito universitario, la seguridad en el lugar de trabajo, la gestión de la carga laboral, las oportunidades para capacitarse, las relaciones interpersonales y los elementos institucionales que pudieran afectar su compromiso con la organización. La investigación incluye la planificación del estudio, la creación y validación de los instrumentos para recoger datos, el uso de estos instrumentos en la muestra seleccionada, el análisis y procesamiento estadístico de los datos obtenidos y la redacción del informe final. Asimismo, el estudio se llevó a cabo principalmente con recursos internos, lo cual posibilitó una organización apropiada de las tareas de recolección de datos y la adaptación del instrumento a los rasgos de los profesores y la institución. Esto facilitó la recopilación de información relevante para alcanzar las metas establecidas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Por su parte, Yurong y Roberto (2026) realizaron un estudio en “impacto del compromiso organizacional de los docentes en su desempeño laboral. Emplearon metodología cuantitativa con encuestas a 202 docentes”, usando escalas de afectivo, de continuidad y normativo y tareas y contextual. Se vio como resultado que los sub elementos y el desempeño ($p < 0.01$), con coeficientes de Pearson entre 0.243 y 0.587. El análisis de regresión reveló que el compromiso afectivo impacta positivamente el desempeño de tareas ($\beta = 0.347$, $p < 0.01$) y contextual ($\beta = 0.455$, $p < 0.01$); el compromiso de continuidad afecta solo el desempeño contextual ($\beta = 0.250$, $p = 0.001$); mientras que el compromiso normativo no mostró efectos significativos en ninguna dimensión. Concluyen que el compromiso afectivo es el predictor más relevante del desempeño docente, sugiriendo que las universidades deben fomentar vínculos emocionales con los profesores para mejorar su rendimiento.

Asimismo, Bockorny et al. (2023) realizaron un estudio en “relación entre gratitud y compromiso organizacional como predictores de la intención de permanecer en docentes universitarios”. Usaron metodología cuantitativa con encuestas a 171 profesores de cinco instituciones, midiendo gratitud (escala de 7 puntos), compromiso organizacional (tres dimensiones) e intención de permanencia. Los resultados mostraron que la gratitud se asocia con el compromiso afectivo ($\beta = 0.613$, $p < 0.001$) y normativo ($\beta = 0.321$, $p < 0.001$), pero no con el de continuidad ($\beta = 0.153$, $p = 0.059$). La gratitud media parcialmente esta relación. Concluyen que fomentar gratitud y compromiso afectivo-normativo mejora la retención docente en educación superior.

Por otro lado, Abebe y Assemie (2023) realizaron un estudio “relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal académico”. Usaron un diseño explicativo cuantitativo con 185 docentes seleccionados aleatoriamente, aplicando un cuestionario Likert de cinco puntos. Mediante modelos de ecuaciones estructurales, encontraron que la compensación y recompensa ($\beta = 0.55$, $p < 0.01$) y el equilibrio trabajo-vida ($\beta = 0.27$, $p < 0.05$) se asocia con la segunda variable, mientras que la relación con el supervisor ($\beta = 0.03$, $p = 0.819$), las oportunidades de crecimiento ($\beta = 0.23$, $p = 0.072$) y el entorno laboral ($\beta = 0.13$, $p = 0.282$) no mostraron efectos significativos. La calidad de vida laboral como constructo de segundo orden tuvo un efecto fuerte y significativo sobre el compromiso ($\beta = 0.87$, $p < 0.01$), explicando el 75% de su varianza. Concluyen que implementar políticas integrales de calidad de vida laboral, especialmente

en compensación y equilibrio familiar, es crucial para mejorar el compromiso docente y reducir la alta rotación en las universidades etíopes.

Por otro lado, Fernandez y Genuba (2026) realizaron un estudio “efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre clima laboral y bienestar docente”. Usaron metodología cuantitativa no experimental con 305 maestros de escuelas públicas, seleccionados mediante muestreo universal. Los resultados mostraron niveles muy altos en clima laboral (media=4.32), bienestar (media=4.50) y compromiso organizacional (media=4.27). El análisis de correlación reveló relaciones significativas entre clima laboral y bienestar ($r=0.297$, $p<0.01$), clima laboral y compromiso ($r=0.255$, $p<0.01$), y compromiso y bienestar ($r=0.146$, $p<0.05$). El análisis de mediación indicó que hay una asociación buena entre las variables (efecto indirecto=0.214, Sobel $z=2.14$, $p<0.05$), explicando el 71.8% del efecto total. Concluyen que un clima laboral positivo mejora el bienestar docente, y este efecto se potencia a través del compromiso organizacional, sugiriendo implementar políticas que fortalezcan ambos aspectos.

Por su parte, Yu et al. (2024) realizaron un estudio en China con 2,090 docentes para investigar el efecto del compromiso laboral en el bienestar laboral y el rol mediador del apoyo organizacional percibido y el empoderamiento psicológico. Usaron metodología cuantitativa transversal con encuestas online, aplicando escalas validadas de bienestar, compromiso laboral (UWES), empoderamiento psicológico y apoyo organizacional. Los resultados mostraron que el compromiso laboral predice positivamente el bienestar laboral ($\beta=0.25$, $p<0.001$). El apoyo organizacional ($\beta=0.12$, $p<0.001$) y el empoderamiento psicológico ($\beta=0.31$, $p<0.001$) mediaron individualmente esta relación, y también se encontró una mediación serial significativa (compromiso→apoyo→empoderamiento→bienestar; $\beta=0.10$, $p<0.001$), explicando el 68.11% del efecto total. Concluyen que mejorar el compromiso laboral docente, junto con el apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico, es fundamental para elevar el bienestar en el trabajo, sugiriendo intervenciones que fortalezcan estos recursos psicosociales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Asimismo, Melendez (2023) realizó un estudio “correlacionar el bienestar laboral y el compromiso organizacional en 121 docentes de educación básica pública que trabajaron remotamente durante la pandemia”. Usó un enfoque cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron una asociación buena entre los elementos de estudio ($r=0.266$, $p<0.05$). Además, no se encontraron diferencias significativas en el compromiso organizacional según género, años de servicio o nivel educativo. Concluye que, a pesar de

las dificultades del trabajo remoto y la brecha digital en la región, los docentes lograron adaptarse y mantener una relación positiva entre su bienestar y su compromiso con la institución, sugiriendo implementar programas que fortalezcan ambos aspectos para mejorar la productividad y satisfacción laboral.

Por otro lado, Prado (2025) realizó un estudio “relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios”. Usó un enfoque descriptivo-correlacional y estudio a 174 docentes. Se vio que hay una asociación entre las variables de estudio ($p < 0.05$) evaluados mediante la prueba chi-cuadrado, evidenciando que la felicidad hedónica individual, hedónica de entorno, eudaimónica individual y eudaimónica de entorno se relacionan positivamente con el compromiso organizacional. Además, se encontraron diferencias significativas por género en la dimensión hedónica de entorno y en el compromiso afectivo. Concluye que fomentar la felicidad laboral fortalece el compromiso organizacional, mejorando el ambiente educativo y el bienestar docente, por lo que las instituciones deben implementar estrategias que promuevan la satisfacción y el propósito en el trabajo.

En el caso de García et al. (2023) realizaron un estudio “relación entre bienestar laboral y compromiso docente”. Usaron un enfoque cuantitativo correlacional con diseño de campo no experimental, aplicando encuestas a 41 docentes como muestra censal. Se vio que existe una asociación moderada ($Rho = 0.437$, $p < 0.05$) entre ambas variables. En las dimensiones de bienestar laboral, la satisfacción laboral fue calificada como buena por el 33% y excelente por el 21%; el respeto organizacional fue considerado excelente por el 50%; el cuidado del empleador obtuvo niveles adecuados y excelentes (34% cada uno); y la intrusión laboral en la vida privada se situó en niveles buenos (31%) y adecuados (26%). El compromiso docente mostró niveles altos: 57% en estado mental positivo, 67% en satisfacción relacionada con el trabajo y 45% en vigor-dedicación-absorción. Concluyen que existe relación significativa, pero el compromiso docente es mayor que el bienestar laboral, evidenciando que los docentes mantienen alto compromiso pese a condiciones laborales no siempre favorables.

Además, Rugel et al. (2026) realizaron un estudio “relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral docente”. Usaron una metodología aplicada y una muestra censal de 35 docentes, aplicando dos cuestionarios tipo Likert. Los resultados mostraron una correlación positiva casi nula entre el compromiso organizacional y el desempeño docente ($Rho = 0.17$, $p = 0.04 < 0.05$). En las dimensiones, el compromiso afectivo se correlacionó significativamente con el desempeño ($Rho = 0.14$, $p = 0.04 < 0.05$), mientras que el compromiso de continuidad ($Rho = 0.19$, $p = 0.28 > 0.05$) y el normativo ($Rho = 0.17$,

$p=0.33>0.05$) no mostraron relación significativa. El 51% de los docentes presentó nivel alto de compromiso organizacional y el 63% desempeño destacado. Concluyen que el compromiso afectivo es el factor clave para mejorar el desempeño docente, sugiriendo fortalecer los vínculos emocionales con la institución para lograr mejores resultados educativos.

En el caso de Santiago et al. (2025) realizaron un estudio “incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional docente”. Usaron un diseño no experimental de alcance. Se vio que hay una asociación entre las variables estudiadas ($p=0.002<0.01$) con un valor Nagelkerke de 36.5%. El 71.9% de los docentes reportó nivel bueno de calidad de vida laboral y el 60.2% nivel bueno de compromiso organizacional. La regresión logística ordinal también revela una mejora significativa al añadir la calidad de vida laboral. Llegan a la conclusión de que la variabilidad del compromiso organizacional está vinculada directamente con la calidad de vida que se percibe en el trabajo, lo cual permite reforzar el vínculo emocional y el sentimiento de pertenencia a la organización.

Por otro lado, Palacios (2023) realizó un estudio “relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes”. Usó un enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo, aplicando cuestionarios a 37 docentes. Se vio una asociación significativa muy alta entre ambas variables (Rho de Spearman=0.8874, $p<0.01$). Asimismo, se vio buenas relaciones entre las variables: significación de la tarea (Rho=0.8826, $p<0.01$), condiciones de trabajo (Rho=0.8811, $p<0.01$), reconocimiento personal o social (Rho=0.8892, $p<0.01$) y beneficios económicos (Rho=0.8967, $p<0.01$). El 51.35% de los docentes presentó nivel alto de compromiso organizacional y el 56.75% nivel alto de satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas.

Bienestar laboral

La teoría de Bienestar laboral como un estado integral, se entiende como un estado intrínseco que proviene de la interacción entre las condiciones laborales, las experiencias individuales y las relaciones que se establecen dentro de la organización. Desde este punto de vista, el bienestar no solo incluye la falta de problemas laborales o enfermedades, sino también la satisfacción, el balance emocional, la salud física, las relaciones positivas y las posibilidades de desarrollo en el ámbito profesional. Cuando estos elementos están presentes, los trabajadores sienten más motivación, compromiso y lealtad hacia la compañía; esto promueve tanto su crecimiento personal como el cumplimiento de las metas institucionales (Grant et al., 2007).

Teoría del bienestar laboral como un constructo multidimensional, puede ser conceptualizado como un constructo con múltiples facetas que abarca componentes sociales, emocionales y cognitivos vinculados con la experiencia laboral del trabajador en su sitio de trabajo. El bienestar se refuerza cuando, desde este punto de vista, hay un balance entre lo que exige el trabajo y los recursos que ofrece la organización, tales como el reconocimiento, la autonomía, las oportunidades de desarrollo y el respaldo institucional. Estas circunstancias posibilitan que los trabajadores se sientan más satisfechos con su trabajo, fortalezcan su sentido de pertenencia, eleven su compromiso con la organización y logren un rendimiento efectivo y duradero (Page y Vella, 2009).

Modelo PERMA aplicado al bienestar laboral, se justifica a través de una perspectiva enfocada en cultivar emociones positivas, la dedicación a las tareas laborales, las relaciones interpersonales sanas, el sentido de propósito y la consecución de objetivos tanto individuales como organizacionales. Desde este punto de vista, los trabajadores llegan a niveles más altos de bienestar cuando llevan a cabo labores importantes en un ambiente que promueve el reconocimiento, la cooperación, el aprendizaje constante y el progreso profesional. Por lo tanto, se robustecen la resiliencia, el compromiso con la organización, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral, lo cual apoya el éxito de la institución y el crecimiento integral del empleado (Seligman, 2011).

Compromiso organizacional

Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional, se comprende como un cálculo psicológico que explica la decisión de un trabajador de quedarse en la compañía y ayudar a alcanzar sus metas. El compromiso, de acuerdo con este paradigma, tiene tres dimensiones: el compromiso afectivo, el cual se relaciona con la vinculación emocional; el compromiso de continuidad, que está relacionado con los costos que se perciben al dejar la organización; y el compromiso normativo, que se asocia a la responsabilidad ética de quedarse en ella. La productividad, la persistencia y la conducta organizacional de los empleados se ven influenciadas por la mezcla de estos elementos (Meyer y Allen, 1991).

Teoría del intercambio social aplicada al compromiso organizacional, la creatividad surge cuando las personas son capaces de generar ideas originales y valiosas combinando diversos recursos intelectuales, estilos de pensamiento, conocimientos, rasgos de personalidad, motivación y condiciones ambientales. Desde esta perspectiva, las personas creativas se comportan de manera similar a un inversionista, ya que

desarrollan ideas que inicialmente son infravaloradas y luego las refinan hasta que son aceptadas y reconocidas por los demás (Cropanzano y Mitchell, 2005).

Teoría del intercambio social aplicada al compromiso organizacional, cuando los empleados perciben que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar, se fortalece su compromiso organizacional. Desde esta perspectiva, las prácticas de reconocimiento, el apoyo institucional, la comunicación efectiva y las oportunidades de crecimiento generan sentimientos de obligación y gratitud hacia la organización, fomentando una mayor identificación con sus valores y objetivos. Como resultado, los colaboradores desarrollan un mayor compromiso, aumentan su motivación, mejoran su desempeño y demuestran una mayor disposición a permanecer en la organización a largo plazo (Eisenberger et al., 1986).

2.3. Definición de las variables.

Bienestar laboral

El bienestar laboral es el estado en el que los trabajadores experimentan una mezcla de salud física, balance emocional, satisfacción con su trabajo y relaciones interpersonales positivas debido a un ambiente organizacional que respalda tanto el desarrollo personal como el profesional. Este concepto engloba la calidad de vida laboral y las condiciones que posibilitan que los individuos trabajen de forma sostenible, productiva y saludable (Salanova et al., 2021).

Se refiere al nivel de satisfacción y desempeño positivo que viven los trabajadores como consecuencia de la interacción entre sus propios recursos y las condiciones brindadas por la organización. Incluye factores que benefician el desempeño y la permanencia en la organización, tales como el compromiso, la motivación, las oportunidades de crecimiento, el bienestar emocional y un sentido de propósito en el trabajo (Bakker y Demerouti, 2023).

Asimismo, es compleja y comprende la visión favorable que los empleados tienen de su vivencia en el trabajo, teniendo en cuenta aspectos como la salud, la seguridad, el balance entre la vida personal y la profesional, el reconocimiento, las interacciones sociales y las posibilidades de crecimiento. Su fortalecimiento ayuda a aumentar la productividad, el compromiso con la organización y la satisfacción laboral, al mismo tiempo que disminuye la rotación del personal y el estrés (International Labour Organization [ILO], 2024).

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el grado de identificación, conexión y compromiso emocional que un trabajador establece con la empresa. Se refleja en su aspiración de ayudar a alcanzar las metas de la compañía y continuar siendo parte de ella. La motivación, el rendimiento y la permanencia en la compañía a largo plazo se ven beneficiados cuando los colegas de trabajo viven un entorno laboral positivo, tienen oportunidades para desarrollarse y establecen relaciones basadas en la confianza (Allen y Meyer, 2020).

Además, se interpreta como un estado de la mente que muestra el nivel de fidelidad del trabajador hacia la organización y su voluntad para trabajar en beneficio de esta. Esto abarca la identificación con los principios de la institución, la aceptación de sus metas y el deseo de sostener una relación laboral estable, elementos que favorecen un rendimiento más alto y una rotación de personal menos frecuente (Robbins y Judge, 2022).

2.4. Dimensiones e indicadores

Bienestar laboral

Se divide en cuatro dimensiones; como primera dimensión tenemos la seguridad en el lugar de trabajo, se define como el cúmulo de condiciones físicas, organizativas y preventivas que protegen la salud e integridad de los trabajadores mientras realizan sus tareas. Esto abarca la implementación de medidas preventivas, la detección y control de los riesgos, así como el fomento de una cultura de seguridad que posibilite llevar a cabo las actividades laborales en un ambiente exento de accidentes laborales y enfermedades (International Labour Organization [ILO], 2022).

Como segunda dimensión es Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo, hace alusión a las reacciones en términos físicos y psicológicos que sufren los trabajadores cuando las demandas laborales sobrepasan los recursos que tienen a su disposición. Una administración eficiente de la carga laboral contribuye a disminuir el cansancio, optimizar el bienestar y fomentar un desempeño ideal en la empresa (World Health Organization [WHO], 2022).

La tercera dimensión es el desarrollo de capacidades y capacitación, entienden el proceso constante a través del cual las empresas consolidan las competencias, los saberes y las capacidades de sus trabajadores para optimizar su rendimiento y respaldar su crecimiento profesional. Estas medidas aumentan la capacidad de adaptación al cambio, la innovación y la productividad de la organización (Noe, 2020).

Como cuarta dimensión es las relaciones interpersonales, representan la totalidad de las interacciones que los trabajadores tienen con sus supervisores, colegas y otros miembros de la empresa, fundamentadas en el respeto, la comunicación, la cooperación y la confianza. El ambiente laboral, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores se ven directamente afectados por la calidad de estas relaciones (Chiavenato, 2021).

Compromiso organizacional

La primera dimensión es el compromiso afectivo, es la relación emocional que un trabajador establece con la compañía, que se distingue por sentirse identificado con sus valores, tener un sentido de pertenencia y un auténtico anhelo de continuar siendo parte de ella. Este tipo de compromiso promueve una actitud positiva hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución y un mayor involucramiento en las tareas laborales (Meyer y Allen, 1997).

Como segunda dimensión tenemos, el compromiso de continuidad, se refiere a la permanencia del trabajador en el negocio como consecuencia de analizar los costos financieros, laborales o personales relacionados con su marcha. Este componente se fundamenta en el examen de las inversiones efectuadas y las oportunidades que podrían desaprovecharse al concluir la relación laboral (Becker, 1960).

Como tercera dimensión tenemos el compromiso normativo, se describe como la emoción de responsabilidad y deber moral que siente un trabajador al seguir en la organización, a raíz de valores individuales, reglas sociales y el respaldo de la entidad. Este compromiso requiere que los empleados actúen con responsabilidad y lealtad hacia la organización (Wiener, 1982).

2.5. Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

2.6. Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación significativa entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

H₁: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

H₁: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, se encarga de la resolución de problemas concretos. Su propósito principal es generar soluciones prácticas, mejorar procesos, diseñar estrategias o intervenir en una situación específica dentro de un contexto determinado. En esta línea, la investigación fortaleció el conocimiento teórico de estos conceptos en el contexto de los profesores universitarios de una universidad privada (Sánchez et al., 2022).

Asimismo, la investigación utilizó una metodología cuantitativa, dado que los datos se adquirieron a través de instrumentos estructurados que posibilitaron la recolección de información numérica para evaluar las variables investigadas. Más tarde, estos datos se analizaron con técnicas estadísticas para establecer la correlación entre el bienestar laboral de los profesores universitarios y su compromiso organizacional (Tamayo y Tamayo, 2021).

3.2. Nivel de Investigación

El estudio mostró un nivel correlacional, porque buscaba establecer el nivel de correlación entre la dedicación a la organización y el bienestar en el trabajo sin alterar las variables del estudio o crear relaciones de causa-efecto. Este nivel posibilitaría determinar la conexión entre las facetas del bienestar en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes universitarios de una universidad privada ubicada en La Libertad (Cazau, 2021).

3.3. Diseño de la Investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental de tipo transversal, pues las variables fueron examinadas en su contexto natural, sin alteraciones o intervenciones del investigador. Los datos también se reunieron en un determinado momento de 2026, lo que posibilitó el análisis de la correlación entre la dedicación a la organización por parte de los profesores universitarios y su bienestar en el trabajo (Bisquerra, 2020).

3.4. Población – Muestra

La población estaba conformada por 52 profesores universitarios de una universidad privada de La Libertad, quienes se integraron a la unidad de análisis del estudio desempeñando tareas académicas y administrativas dentro de la institución. La población representa el conjunto de elementos que poseen características comunes y sobre los

cuales se pretende obtener información para responder al problema de investigación (Otzen y Manterola, 2017).

Se empleó una muestra censal que comprendía a los 52 docentes universitarios, debido a que la población era pequeña y completamente accesible para el investigador. Esta muestra censal posibilita la recolección de datos de todos los participantes en la investigación, lo que garantiza una representación completa y evita errores que puedan surgir del proceso de selección (Otzen y Manterola, 2017).

3.5. Técnica de investigación

La encuesta fue la técnica utilizada, que posibilitó la recolección sistemática de información a través de la implementación de cuestionarios estructurados dirigidos a profesores universitarios. Esta metodología posibilitó que se obtuvieran datos sobre las percepciones vinculadas con el compromiso organizacional y el bienestar en el trabajo, lo cual permitió su análisis estadístico posterior (Casas et al., 2020).

3.6. Instrumento de investigación

Se usó un cuestionario como herramienta, que contenía preguntas organizadas conforme a las dimensiones e indicadores de las variables compromiso organizacional y bienestar laboral. Con el fin de evaluar objetivamente sus puntos de vista sobre las dos variables en estudio, esta herramienta se aplicó a 65 profesores universitarios (Meneses, 2021).

Para establecer la validez del instrumento, se le presentó a expertos que analizaron aspectos como la pertinencia, la coherencia, la relevancia y la claridad de cada sistema en función de las dimensiones e indicadores de las variables. Este procedimiento hizo posible verificar que el cuestionario era apropiado para evaluar el compromiso organizacional y el bienestar laboral en profesores universitarios (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008).

Más tarde, se llevó a cabo una prueba piloto con participantes que tenían características similares a las de la población objetivo, para verificar el entendimiento del sistema y hacer los ajustes necesarios. Por último, se determinó la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y el programa estadístico SPSS. Estos valores mostraron una consistencia interna apropiada y aseguraron que el cuestionario fuera válido para su uso final (Taber, 2018).

IV.RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos o inferenciales

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar laboral	,125	52	,041
Compromiso organizacional	,126	52	,038

Nota. *Elaboración en SPSS.*

Los resultados de la prueba indican que las variables compromiso organizacional (valor $t = ,125$; $p = ,041$) y bienestar laboral (valor $t = ,126$; $p = ,038$), analizadas en una muestra de 52 profesores, tienen valores de significancia menores a 0.05. Por lo tanto, se niega la hipótesis de normalidad, que sostiene que los datos no tienen una distribución normal. Para estudiar la relación entre las dos variables, se aconseja el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que es una prueba no paramétrica apropiada para este tipo de datos.

Objetivo General. Determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 2

Relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional

Coeficiente de correlación		<i>compromiso organizacional</i>
<i>bienestar laboral</i>	Rho de Spearman	,774
	p-valor	,000
	N	52

Nota. Elaboración en SPSS.

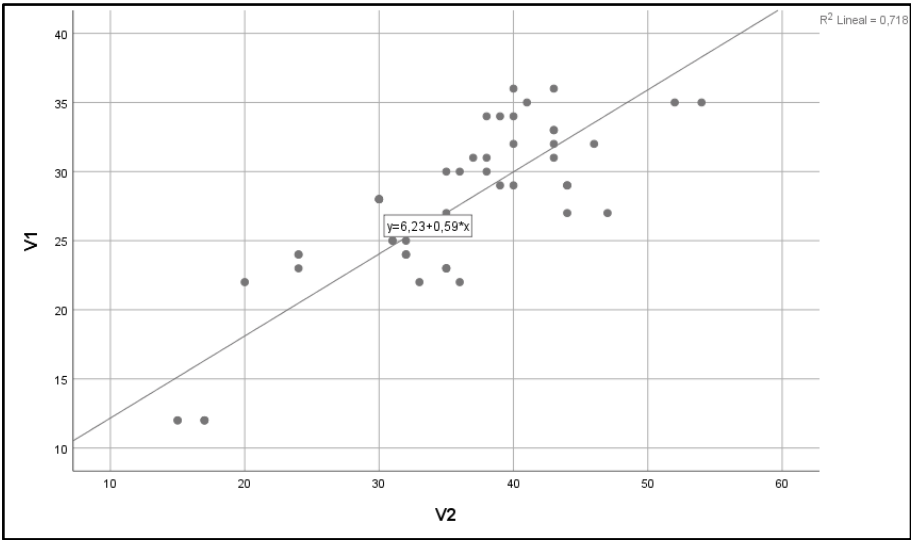


Figura 1. *Relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional*

Entre los docentes de una universidad privada en La Libertad, la prueba Rho de Spearman reveló un vínculo positivo fuerte entre el bienestar en el trabajo y el compromiso organizacional. El coeficiente de correlación que se obtuvo fue 0,774; esto señala que a niveles más altos de compromiso con la organización les corresponden niveles más altos de bienestar en el trabajo. El hecho de que el valor p sea 0,000 ($p < 0,05$) señala que la relación tiene relevancia estadística. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula.

Objetivo específico 1. Determinar la relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 3

Relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional.

Coeficiente de correlación		compromiso organizacional
seguridad en el lugar de trabajo	Rho de Spearman	,726
	p-valor	,000
	N	52

Nota. Elaboración en SPSS.

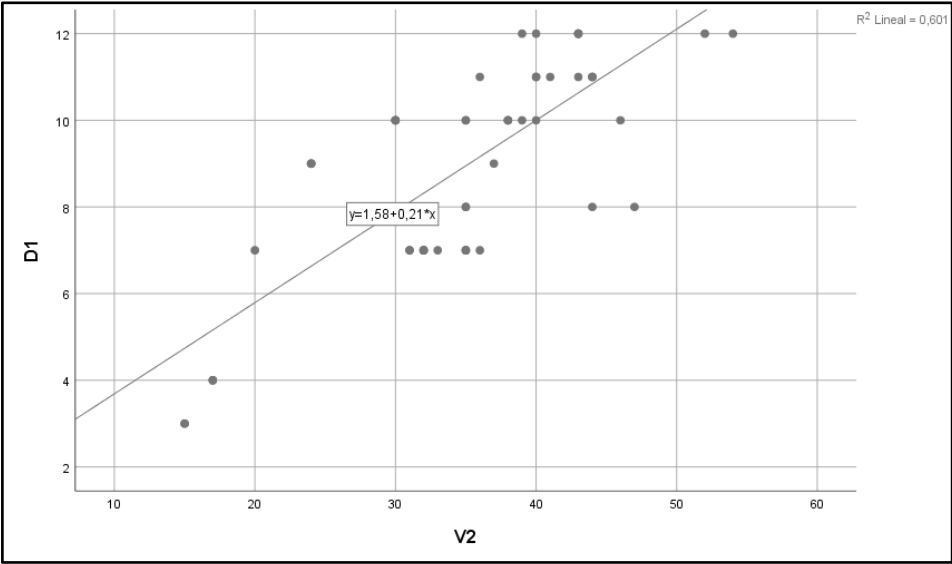


Figura 2. *Relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional.*

En una universidad privada de La Libertad, los docentes presentan un alto grado de correlación positiva entre el compromiso organizacional y la seguridad laboral, según indican los resultados del test de correlación de Spearman. Según el coeficiente de correlación, que fue de 0,726, se puede afirmar que un compromiso organizacional más elevado está relacionado con un nivel de seguridad laboral más alto. El hecho de que el valor p sea 0,000 ($p < 0,05$) señala que la relación tiene relevancia estadística. Así pues, se admite la hipótesis concreta de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Objetivo específico 2. Determinar la relación entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional

	Coeficiente de correlación	<i>compromiso organizacional</i>
<i>estrés laboral y manejo de la carga de trabajo</i>	Rho de Spearman	,696
	p-valor	,000
	N	52

Nota. Elaboración en SPSS.

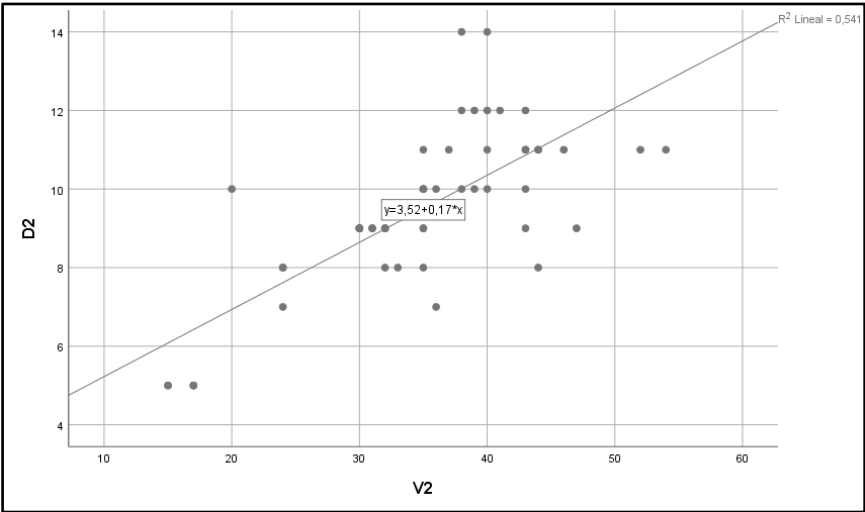


Figura 3. *Relación entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional*

La relación entre la ética laboral, el compromiso organizacional y la gestión de carga de trabajo entre los profesores universitarios en una universidad privada de La Libertad es moderadamente fuerte, según los resultados del test Rho de Spearman. El coeficiente de correlación que se obtuvo fue 0,696, lo cual señala que una administración apropiada de la carga laboral y la satisfacción de los estándares están relacionadas con niveles más altos de compromiso organizacional. Asimismo, el valor p de 0,000 ($p < 0,05$) señala que la correlación es estadísticamente significativa, lo cual respalda la hipótesis particular del estudio.

Objetivo específico 3. Determinar la relación entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 5

Relación entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional.

Coeficiente de correlación		compromiso organizacional
desarrollo de capacidades y capacitación	Rho de Spearman	,693
	p-valor	,000
	N	52

Nota. Elaboración en SPSS.

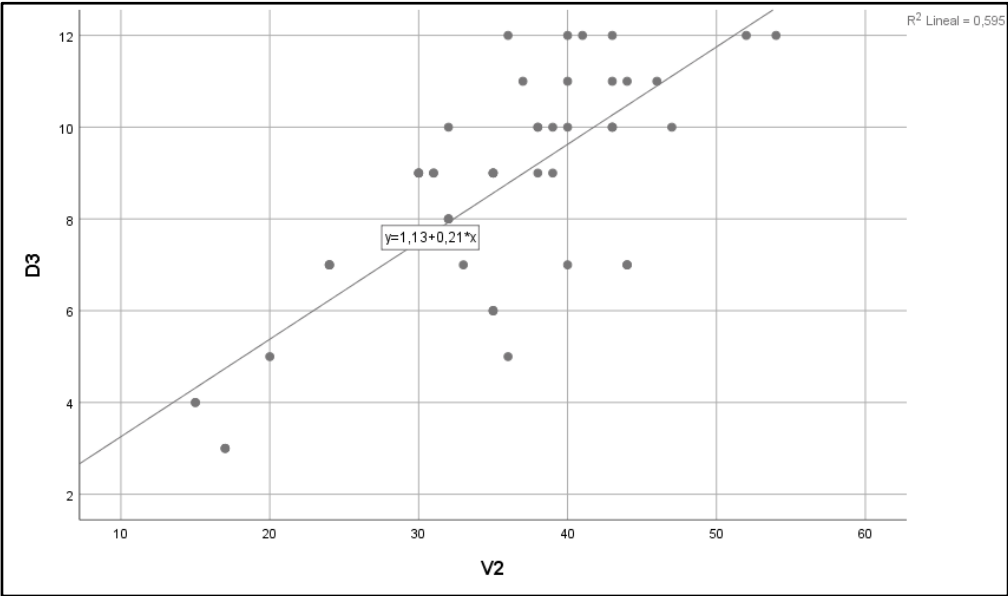


Figura 4. *Relación entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional.*

La correlación positiva entre el compromiso organizacional y la evolución de habilidades de los docentes universitarios de una universidad privada en La Libertad, según los resultados del test Rho de Spearman, es moderadamente fuerte. Un coeficiente de correlación de 0,693 señala que existe una relación entre un mayor compromiso organizacional y más posibilidades para el desarrollo y la capacitación profesional. El hecho de que el valor p sea 0,000 ($p < 0,05$) señala que la relación tiene relevancia estadística. Así pues, se admite la hipótesis concreta de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Objetivo específico 4. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 6

Relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional

Coeficiente de correlación		<i>compromiso organizacional</i>
<i>relaciones interpersonales</i>	Rho de Spearman	,877
	p-valor	,000
	N	52

Nota. Elaboración en SPSS.

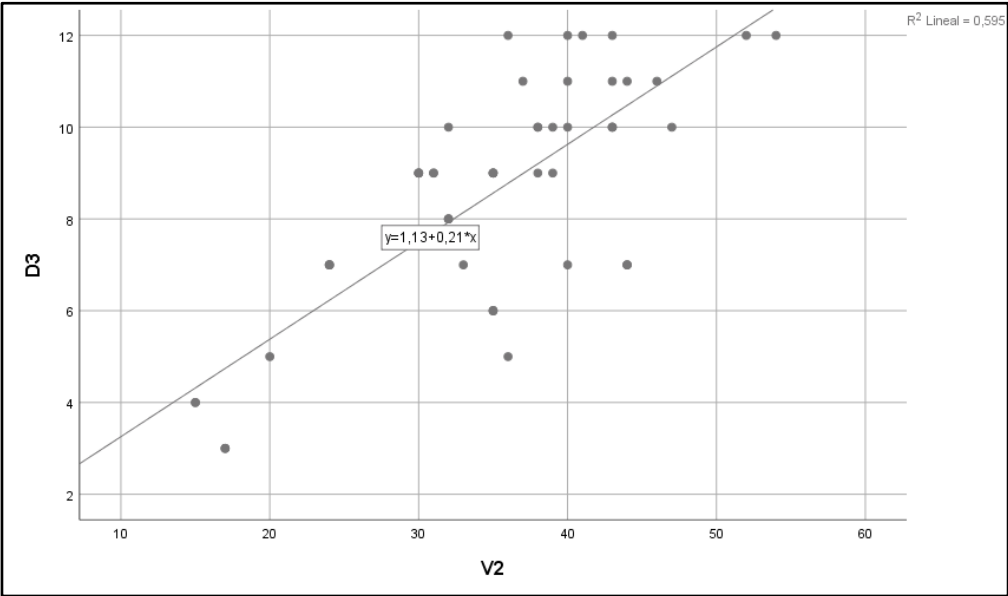


Figura 5. *Relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional*

La prueba Rho de Spearman revela una correlación positiva fuerte entre el compromiso organizacional y las relaciones interpersonales en un centro educativo privado de La Libertad, específicamente entre los profesores universitarios. La correlación obtenida fue de 0,877, lo que señala que a niveles más altos de compromiso organizacional les corresponden mejores relaciones interpersonales en el ámbito laboral. El hecho de que el valor p sea 0,000 ($p < 0,05$) señala que la relación tiene relevancia estadística. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de la investigación y se niega la hipótesis nula.

Objetivo específico 5. Determinar el nivel de bienestar laboral en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 7

Nivel de bienestar laboral.

Niveles	N°	%
Alto	5	10%
Medio	28	54%
Bajo	19	37%
TOTAL	52	100%

Nota. Elaboración propia.

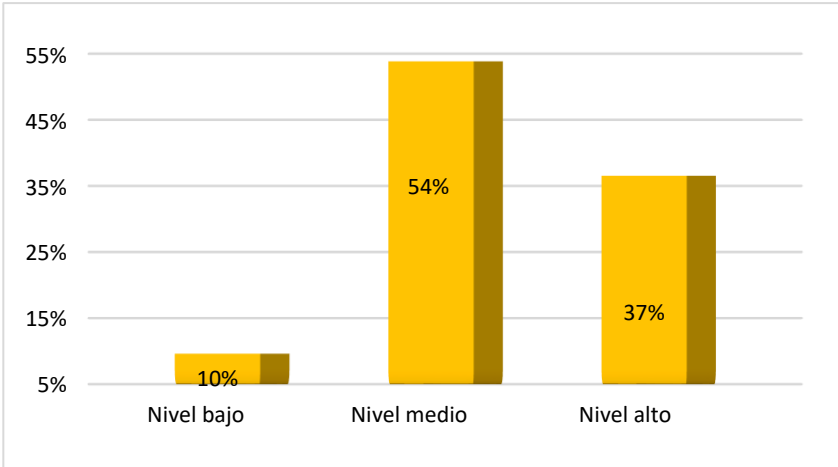


Figura 6. *Nivel de bienestar laboral*

Los hallazgos indican que la mayoría de los profesores universitarios, es decir, el 54%, reportaban un nivel de satisfacción laboral mediocre. Asimismo, el 37% revelaba un nivel bajo, lo cual señala que una porción importante del profesorado tiene la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales. En contraste, únicamente el 10% lograba un nivel elevado de bienestar en el trabajo. Estos descubrimientos evidencian que el bienestar en el trabajo se centra sobre todo en un nivel medio, lo cual pone de relieve la importancia de reforzar las tácticas institucionales que fomenten mejores condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

Objetivo específico 6. Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 8

Nivel de compromiso organizacional.

Niveles	N°	%
Alto	9	17%
Medio	31	60%
Bajo	12	23%
TOTAL	52	100%

Nota. *Elaboración propia*

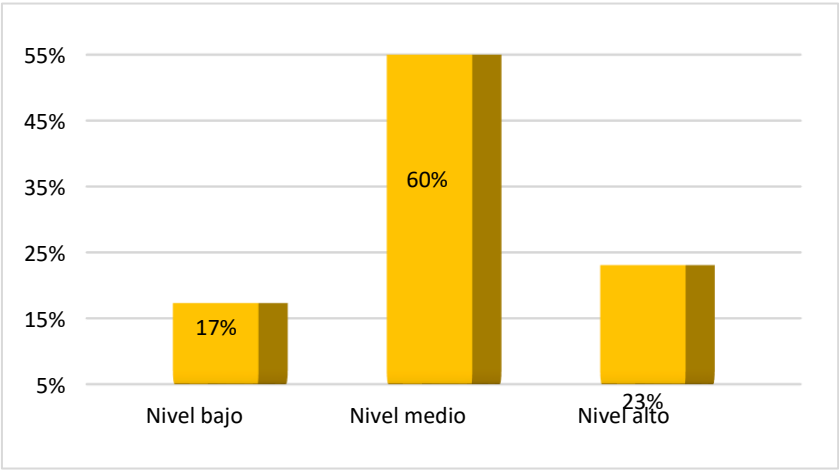


Figura 7. *Nivel de compromiso organizacional.*

Los hallazgos revelan que el 60% de los profesores universitarios tiene un compromiso organizacional deficiente, con una mayor cantidad de mujeres. En cambio, el 23% se ubica en una posición baja, lo que señala que existen docentes con una identificación, permanencia e interacción más bajas con la institución. El 17% de ellos también llega a un alto nivel de compromiso con la organización. Dado que los resultados suelen reflejar una tendencia moderada, es esencial instaurar acciones que fortalezcan la satisfacción, la motivación y el sentido de pertenencia a la institución.

4.2. Resultados relacionados con prueba de hipótesis

Contraste de hipótesis según la Prueba T de Student

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 9

Prueba T de Student

	T	Gl	Sig.	Diferencia de medias	95% de confianza	
					I	S
bienestar laboral	30,465	51	,000	26,885	25,11	28,66
compromiso organizacional	27,615	51	,000	34,788	32,26	37,32

Nota. *Elaboración en SPSS.*

La prueba t de Student indica que las variables de compromiso organizacional y bienestar laboral tienen valores significativos de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual demuestra que hay diferencias significativas desde el punto de vista estadístico en cuanto a sus medias. El bienestar laboral tuvo un valor de $t = 30,465$ y el compromiso organizacional, $t = 27,615$, ambos con 51 grados de libertad. Estas conclusiones posibilitan aceptar la hipótesis de investigación (H_1), descartar la hipótesis nula y corroborar una conexión relevante entre las dos variables.

H₁: Existe una relación significativa entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 10

Prueba T de Student

	T	Gl	Sig.	Diferencia de medias	95% de confianza	
					I	S
seguridad	26,021	51	,000	8,904	8,22	9,59
compromiso organizacional	27,615	51	,000	34,788	32,26	37,32

Nota. *Elaboración en SPSS.*

Los hallazgos de la prueba t de Student revelan que el nivel de seguridad en el trabajo y la variable del compromiso organizacional tienen valores significativos de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual señala diferencias estadísticamente relevantes. La seguridad alcanzó un valor de $t = 26,021$ y el compromiso organizacional llegó a $t = 27,615$, con un total de 51 grados de libertad. La presencia de una correlación importante entre las dos variables es confirmada por estos descubrimientos, lo cual significa que se acepta la hipótesis de investigación (H₁) y se rechaza la hipótesis nula.

H₁: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 11

Prueba T de Student

	T	Gl	Sig.	Diferencia de medias	95% de confianza	
					I	S
estrés laboral	32,345	51	,000	9,462	8,87	10,05
compromiso organizacional	27,615	51	,000	34,788	32,26	37,32

Nota. *Elaboración en SPSS.*

La prueba t de Student revela, con valores significativos de 0,000 ($p < 0,05$), que existen diferencias estadísticamente relevantes entre la dimensión laboral y el compromiso organizacional, así como entre la gestión de la carga laboral y el compromiso organizacional. La dimensión laboral tuvo un valor de $t = 32,345$ y el compromiso organizacional uno de $t = 27,615$ con 51 grados de libertad. Por lo tanto, se ratificó que existe una relación relevante entre ambas variables, se admitió la hipótesis específica de la investigación (H₁) y se deseó la hipótesis nula.

H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 12

Prueba T de Student

	T	Gl	Sig.	Diferencia de medias	95% de confianza	
					I	S
desarrollo de capacidades	24,564	51	,000	8,519	7,82	9,22
compromiso organizacional	27,615	51	,000	34,788	32,26	37,32

Nota. *Elaboración en SPSS.*

La prueba t de Student revela que la dimensión de desarrollo de capacidades y el compromiso organizacional tienen un nivel significativo de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual demuestra que existe una relación significativa desde el punto de vista estadístico. La dimensión de desarrollo de capacidades llegó a $t = 24,564$ y el compromiso organizacional llegó a $t = 27,615$ con 51 grados de libertad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de investigación (H₁) y se descarta la hipótesis nula, lo que confirma que hay una conexión importante entre las dos variables.

H₁: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

Tabla 13

Prueba T de Student

	T	Gl	Sig.	Diferencia de medias	95% de confianza	
					I	S
desarrollo de capacidades	29,348	51	,000	9,365	8,72	10,01
compromiso organizacional	27,615	51	,000	34,788	32,26	37,32

Nota. *Elaboración en SPSS.*

Los hallazgos de la prueba t de Student revelan que el compromiso organizacional y las relaciones interpersonales tienen un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual señala una relación con relevancia estadística. La dimensión de relaciones interpersonales logró un valor de $t = 29,348$ y la del compromiso organizacional llegó a $t = 27,615$, con 51 grados de libertad. Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H₁), confirmando así que existe una relación relevante entre las dos variables.

V. DISCUSIÓN.

El objetivo general, los resultados mostraron un coeficiente de Spearman Rho de 0,774 y un valor $p=0,000$, lo que sugiere que existe una correlación positiva, directa y significativa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en los profesores universitarios de una universidad privada en La Libertad. Los resultados de este estudio indican que el compromiso del profesorado con la institución se incrementa si mejoran las condiciones de trabajo. Se admitió la hipótesis de investigación y se desechó la hipótesis nula porque el valor de significancia era menor a 0,05. Los resultados de Yurong y Roberto (2026), que descubrieron un efecto positivo del compromiso organizacional en el desempeño de los docentes, respaldan estos hallazgos. Ellos destacaron la importancia del compromiso afectivo como un elemento relevante en el ámbito universitario. Aunque su investigación analizó el compromiso como un pronosticador del rendimiento en lugar de su vínculo con el bienestar laboral, ambos resultados indican que las actitudes favorables hacia la organización se fortalecen gracias a factores emocionales y laborales. De acuerdo con Grant et al. (2007) en su estudio sobre el bienestar laboral, cuando las condiciones de trabajo son agradables, las relaciones son positivas y hay desarrollo profesional, esto genera un mayor compromiso y motivación institucional. Salanova et al. (2021) también indican que un entorno laboral sano fomenta la satisfacción, el balance emocional y la permanencia de los trabajadores. Por ende, los hallazgos corroboran que el bienestar en el trabajo es un elemento fundamental para consolidar la dedicación organizativa de los profesores universitarios.

El objetivo específico 1, los hallazgos revelaron entre los docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad una fuerte, directa y positiva correlación entre el compromiso organizacional y la seguridad laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,726 y un valor significativo de $p=0,000$. Este descubrimiento indica que cuando los profesores sienten mayor seguridad en su lugar de trabajo, tienden a desarrollar más niveles de compromiso, permanencia e identificación con la institución educativa. Se desechó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis específica de la investigación debido a que el valor de significación fue inferior a 0.05. Estos resultados son coherentes con los de Bockorny et al. (2023), que descubrieron que la vinculación emocional con la institución y los factores vinculados al ambiente laboral influyen de manera significativa en el compromiso organizacional y en el deseo de permanecer de los profesores universitarios. A pesar de que su investigación se enfocó en la gratitud como un predictor del compromiso, sus descubrimientos corroboran que las circunstancias propicias dentro de la organización robustecen el vínculo entre los docentes y la organización. De

acuerdo con la teoría del bienestar laboral de Page y Vella (2009), que lo considera un constructo de múltiples facetas, el balance entre las exigencias laborales y los recursos de la organización, tales como el respaldo institucional y las condiciones apropiadas en el trabajo, fomenta el sentido de pertenencia y la satisfacción. Además, Bakker y Demerouti (2023) señalan que los recursos laborales respaldan el compromiso, la motivación y el bienestar emocional de los trabajadores. En consecuencia, los resultados demuestran que garantizar un lugar de trabajo seguro es un componente crucial para fortalecer el compromiso organizacional de los docentes universitarios.

El objetivo específico 2, los hallazgos revelaron que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,696 y el valor de significancia $p=0,000$. Esto señala que existe una asociación directa, positiva y moderadamente fuerte entre la ética laboral y la administración de la carga laboral y el compromiso con la organización entre los docentes universitarios de un establecimiento privado en La Libertad. Esta conclusión indica que los altos niveles de compromiso institucional se relacionan con una eficiente administración de las exigencias laborales, la regulación del medio ambiente y el ordenamiento de las obligaciones académicas. Se deseó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis específica de la investigación debido a que el valor de significación fue inferior a 0.05. Estos descubrimientos son semejantes a los de Rugel et al. (2026), quienes determinaron que el compromiso organizacional tiene una conexión importante con elementos vinculados al rendimiento del docente, destacando que el compromiso afectivo es un elemento esencial para robustecer comportamientos favorables en el entorno universitario. A pesar de que su investigación no examinó la carga laboral o la ética en el trabajo de manera directa, sus resultados apoyan la relevancia de los elementos organizacionales en el fortalecimiento de la proporción entre maestro e institución. El modelo PERMA de Seligman (2011) sostiene que el bienestar laboral se fomenta mediante emociones positivas, relaciones sanas, la sensación de propósito y los éxitos individuales. Estos componentes posibilitan cumplir de manera efectiva con las exigencias del entorno laboral y robustecer el compromiso con la organización. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) afirma que el bienestar en el lugar de trabajo incluye aspectos como la salud, la seguridad, el equilibrio personal-profesional y el reconocimiento, factores que ayudan a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral. En consecuencia, los resultados muestran que una gestión adecuada de la carga de trabajo y el estrés promueve el compromiso, la motivación y la longevidad de los docentes universitarios con su organización.

Respecto al objetivo específico 3, los hallazgos indicaron una correlación positiva, directa y moderadamente fuerte entre el compromiso organizacional y el desarrollo

de habilidades en profesores universitarios de una universidad privada de La Libertad. El coeficiente Rho de Spearman fue 0,693 y la significancia fue $p=0,000$. Este descubrimiento indica que la identificación y el compromiso de los profesores con la institución educativa se incrementan a medida que tienen más oportunidades para su desarrollo profesional, capacitación y mejora de sus competencias. Se deseó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis específica de la investigación debido a que el valor de significación fue inferior a 0.05. Estos hallazgos son consistentes con el descubrimiento de Meléndez (2023) de una relación positiva y significativa entre el bienestar laboral de los docentes y el compromiso organizacional, lo que demuestra que las condiciones institucionales favorables contribuyen al fortalecimiento del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incluso en situaciones de alto estrés como el trabajo remoto. Aunque su estudio adoptó un enfoque amplio sobre el bienestar en el lugar de trabajo, sus hallazgos respaldan la idea de que el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en las actitudes de los docentes hacia la institución. Según Eisenberger et al. (1986), los trabajadores experimentan sentimientos de reciprocidad y un mayor compromiso con la organización cuando ven que ésta invierte en su desarrollo y reconoce sus contribuciones. Meyer y Allen (2020) también indican que las relaciones fundamentadas en confianza, así como las oportunidades de crecimiento y las experiencias positivas en el trabajo, fortalecen el compromiso dentro de la organización. Por lo tanto, los hallazgos indican que respaldar programas de formación y desarrollo de habilidades es una táctica fundamental para reforzar el compromiso organizacional del profesorado universitario.

Respecto al objetivo específico 4, un coeficiente Rho de Spearman de 0,877 y un valor p de 0,000 revelaron que existe una correlación directa, positiva y fuerte entre el compromiso organizacional y las relaciones interpersonales en docentes universitarios pertenecientes a una universidad privada ubicada en La Libertad. Este estudio revela que, conforme mejoran las relaciones de trabajo, comunicación, colaboración y confianza entre los maestros y la institución, crece el grado de compromiso e identificación de estos con la organización. Como el valor de significancia fue inferior a 0,05, se consideró la hipótesis específica del estudio y se deseó la hipótesis nula. Los resultados de García et al. (2023) son compatibles con los presentes, ya que hallaron una correlación significativa y positiva entre el compromiso docente y el bienestar laboral, lo que prueba que las condiciones favorables en el entorno educativo refuerzan la predisposición de los educadores hacia su institución. A pesar de que su investigación tomó una perspectiva integral del bienestar de los empleados, sus resultados apoyan la relevancia que tienen los elementos sociales y relacionales en el fortalecimiento del compromiso organizacional. El modelo de Meyer y Allen (1991) respecto a los tres elementos del compromiso organizacional sostiene que las

experiencias positivas en la organización refuerzan, sobre todo, el compromiso afectivo. Esto se debe al lazo emocional que los trabajadores establecen con sus colegas y con la empresa. Asimismo, Robbins y Judge (2022) afirman que la identificación con los valores de la organización, las relaciones laborales positivas y la colaboración favorecen el rendimiento de los empleados y su longevidad. Por lo tanto, los hallazgos indican que las relaciones interpersonales son fundamentales para consolidar el compromiso organizacional de los profesores universitarios, ya que promueven un entorno laboral caracterizado por la confianza, la colaboración y el sentimiento de pertenencia a la institución.

Respecto al objetivo específico 5, la mayoría de los docentes universitarios de una universidad privada en La Libertad se encuentra en un nivel medio (54% de los participantes), seguido por el bajo (37%) y, por último, solo el 10% alcanza un nivel alto. Estos resultados indican que, aunque los maestros tienen condiciones de trabajo relativamente favorables, existe una proporción significativa de ellos que necesita reforzar aspectos vinculados con la gestión de la propiedad, el desarrollo profesional, las relaciones laborales y la seguridad para optimizar su experiencia en la organización. Estos resultados concuerdan con los de Yu y colaboradores (2024), que indicaron que el apoyo organizacional, el compromiso laboral y la facultad psicológica tienen un impacto significativo en el bienestar del docente en su trabajo, subrayando que contar con recursos institucionales contribuye a generar condiciones laborales y emocionales más favorables. A pesar de que su investigación incluyó una muestra y antecedentes más extensos, sus descubrimientos apoyan la necesidad de estrategias organizacionales centradas en mejorar el bienestar del profesorado. De acuerdo con la teoría de la interacción social de Cropanzano y Mitchell (2005), los trabajadores reaccionan positivamente hacia la organización cuando notan que esta les ofrece reconocimiento, apoyo y oportunidades para crecer, lo que refuerza su compromiso y satisfacción. Asimismo, Allen y Meyer (2020) indican que un entorno laboral positivo, fundamentado en la confianza, el crecimiento profesional y las relaciones positivas, incrementa tanto la sostenibilidad como la motivación de la organización. Por lo tanto, los resultados indican cuán relevante es para las universidades implementar políticas orientadas a aumentar el bienestar laboral, fomentando circunstancias que puedan respaldar tanto la labor docente como su compromiso con la institución.

Para el objetivo específico 6, los hallazgos indicaron que el compromiso organizacional de los docentes universitarios de una universidad privada en La Libertad es mayoritariamente medio (60% de los encuestados), seguido por bajo (23%) y alto (17%).

Estos resultados indican que, a pesar de que hay un número importante de profesores con niveles más bajos de identidad, persistencia y compromiso para alcanzar las metas organizacionales, la mayor parte de los docentes tiene una relación moderada con la organización. En consecuencia, se vuelve indispensable reforzar las estrategias enfocadas en incrementar la motivación, el sentido de pertenencia a la institución y la satisfacción en el trabajo. Estos descubrimientos son compatibles con los de Santiago et al. (2025), que determinaron que la calidad de vida en el trabajo influye de manera importante en el compromiso organizacional de los profesores, lo cual demuestra que unas condiciones laborales más favorables promueven vínculos más firmes con las entidades educativas. A pesar de que su investigación reveló niveles más altos de compromiso, sus resultados apoyan la relevancia de establecer entornos laborales apropiados para robustecer este elemento. De acuerdo con el modelo de Meyer y Allen (1991) sobre los tres aspectos del compromiso organizacional, este concepto abarca la continuidad, la conexión emocional y el compromiso normativo. Estas dimensiones se refieren a la permanencia del trabajador en la empresa, así como al vínculo afectivo y a lo que siente que debe a su organización. Bakker y Demerouti (2023) argumentan también que la motivación y el mantenimiento de los trabajadores están respaldados por los medios laborales, las posibilidades de crecimiento y el bienestar emocional. Por lo tanto, los hallazgos evidencian que se requieren medidas institucionales para fortalecer el compromiso organizacional de los profesores universitarios y promover una mayor identificación e implicación con la institución.

VI.CONCLUSIONES.

Se concluye que existe un coeficiente de Spearman Rho de 0,774, así como un nivel significativo de $p=0,000$, señalan que hay una conexión directa y positiva entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral entre los profesores universitarios. Esto evidencia que la mejora de las condiciones laborales está vinculada con un mayor compromiso hacia la organización, lo cual refuerza la identidad, la perseverancia y la disposición de los profesores para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Se concluye que hay una relación positiva, directa y fuerte entre el compromiso organizacional y la seguridad laboral, con un coeficiente de Spearman Rho de 0.726 y un valor p de 0.000. Esto evidencia que la percepción de un entorno laboral seguro, estable y adecuadamente institucional ayuda a reforzar el cálculo emocional y la permanencia de los profesores en la universidad.

Se concluye que, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,696 y una significación $p=0,000$, que hay una relación positiva y moderadamente fuerte entre el compromiso organizacional, la ética laboral y la gestión de la carga de trabajo. Esto indica que se logran niveles más altos de compromiso del profesorado con la institución a través de una distribución apropiada de responsabilidades, supervisión sobre los estándares y gestión efectiva de las exigencias laborales.

Se concluye que, hay una conexión positiva y moderadamente fuerte entre el compromiso organizacional, la formación y el desarrollo de habilidades, evidenciada por un Rho de Spearman de 0.693 y un $p=0.000$. Estos resultados demuestran que las oportunidades de desarrollo profesional, renovación profesional y fortalecimiento de las habilidades docentes fomentan un sentimiento más fuerte de identidad y responsabilidad con la universidad.

Se concluye que, hay una relación positiva y sólida entre el compromiso organizacional y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,877 y un nivel significativo de $p=0.000$. Esto evidencia que la confianza, la comunicación efectiva, la cooperación y la calidad de los vehículos laborales son elementos clave para robustecer el compromiso de los docentes con la institución.

Se concluye que, determina que el nivel de bienestar laboral más frecuente en los profesores universitarios es el mediocre (54% de los encuestados), seguido del bajo (37%) y, por último, del alto (10%). Estos hallazgos indican que hay condiciones laborales satisfactorias, pero también existen aspectos que requieren mejoras en cuanto a la

administración de propiedades, el fortalecimiento de las relaciones internas en la organización, la seguridad laboral y el desarrollo profesional.

Se concluye que, entre los profesores universitarios, el nivel medio de bienestar laboral es mediocre (54% de los encuestados), después bajo (37%) y por último alto (10%). Estos resultados indican que hay condiciones laborales que son aceptables, pero también existen campos que deben perfeccionarse en cuanto a la gestión de personal, la seguridad en el trabajo, el crecimiento profesional y el fortalecimiento de las relaciones dentro de la organización.

VII. RECOMENDACIONES.

Se recomienda que el rector de la universidad privada elabore y ponga en marcha un plan integral de bienestar laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones organizacionales, psicológicas y físicas de los profesores, al tiempo que fomente ambientes laborales sanos que aumenten su compromiso con la organización y faciliten alcanzar los objetivos institucionales.

Se recomienda que el rector de la universidad privada elabore y ponga en marcha un plan integral de bienestar laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones organizacionales, psicológicas y físicas de los profesores, al tiempo que fomente ambientes laborales sanos que aumenten su compromiso con la organización y faciliten alcanzar los objetivos institucionales.

Se recomienda que el Rector de la universidad privada implemente programas de gestión y prevención, así como estrategias para una distribución apropiada de la carga laboral, con el fin de fomentar el balance entre las responsabilidades académicas y el bienestar del profesorado, consolidando así su compromiso con la organización.

Se recomienda que el rector de la universidad privada respalde un programa continuo de capacitación y desarrollo profesional, que incluya certificaciones, cursos, talleres y actualización académica, con el objetivo de reforzar las habilidades de los educadores y aumentar su compromiso con la institución.

Se recomienda que, al rector de la universidad privada llevar a cabo actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los maestros el promover un entorno laboral positivo y robustecer el compromiso con la organización, como espacios para resolver conflictos, programas de trabajo en equipo e instancias de comunicación.

Se recomienda al rector de la universidad privada establecer un programa institucional de bienestar laboral, que contenga acciones como el reconocimiento del desempeño, la promoción de la salud ocupacional, el apoyo psicológico y la conciliación entre la vida laboral y personal. Este programa debe centrarse en los maestros con niveles bajos o mediocres de bienestar en el trabajo.

Se recomienda al rector de la universidad privada ponga en marcha estrategias orientadas a reforzar el compromiso organizacional. Para aumentar la identificación, permanencia y sentido de pertenencia de los docentes con la universidad, Algunas de estas estrategias pueden ser: incentivos al rendimiento, programas de reconocimiento, participación del profesorado en las decisiones institucionales.

VIII. REFERENCIAS

- Abebe, A., y Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(6), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Allen, N., y Meyer, J. (2020). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization* (Reimpresión). Routledge.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2023). *Work engagement: Current trends*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055444>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bisquerra, R. (2020). *Metodología de la investigación educativa* (6.ª ed.). La Muralla.
- Bockorny, K., Henderson, A., Merkel, B., y Scholl, A. (2023). The well-being of a university: The relationship between gratitude and organizational commitment on faculty members' intention to stay. *Journal of Management Policy and Practice*, 24(4), 1-17. <https://doi.org/10.12345-0011>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2020). La encuesta como técnica de investigación. *Atención Primaria*, 31(8), 527–538.
- Cazau, P. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Editorial Académica Española.
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (11.ª ed.). McGraw-Hill.
- Cropanzano, R., y Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36.
- Fernandez, M., y Genuba, R. (2026). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between workplace climate and well-being of teachers. *European*

Journal of Education Studies, 13(2), 99-119. <https://doi.org/10.46827/ejes.v13i2.6513>

García, G., Chávez, M., Herrera, K., y Yparraguirre, A. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(16), 56-70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

Gobierno del Perú. (2025). *Gobierno anuncia aumento salarial para docentes*. <https://www.gob.pe>

Gobierno Regional La Libertad. (2024). *Portal institucional*. <https://www.regionlalibertad.gob.pe>

Grant, A., Christianson, M., y Price, R. (2007). *Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs*. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Perú: Compendio estadístico 2024*. <https://www.inei.gob.pe>

Internacional de la Educación. (2025). *Informe sobre la situación del personal docente en el mundo 2024*. <https://www.ei-ie.org/es/item/29412:informe-sobre-la-situacion-del-personal-docente-en-el-mundo-2024>

International Labour Organization. (2022). *Safe and healthy working environments: Fundamental principles and rights at work*. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024>

Melendez, J. (2023). Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de Amazonas durante pandemia [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/672324>

Meneses, J. (2021). *El cuestionario: Diseño y análisis de datos*. Editorial UOC.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

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

- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Observatorio Nacional de Seguridad Ciudadana. (2024). *Reportes estadísticos de criminalidad*. <https://observatorio.mininter.gob.pe>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Page, K., y Vella, D. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Palacios, E. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Gilda Ballivian Rosado* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
- Pan, Y., y Arguelles, R. (2026). The impact of university teachers' organizational commitment on work performance. *FBEM-15-1-84-88*.
- Prado, G. (2025). Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios. *Revista Horizontes*, 9(36), 1-11. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.913>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2024). *Escuelas Bicentenario*. <https://www.gob.pe>
- Robbins, S., y Judge, T. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rugel, L., Sangama, R., y Olano, S. (2026). Compromiso organizacional y desempeño laboral docente en una universidad de Trujillo -Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 31(113), e311136. <https://doi.org/10.52080/rvg1uz.31.113.6>
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. (2021). *Organizaciones saludables: Una mirada desde la psicología positiva* (2.ª ed.). Síntesis.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2022). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.ª ed.). Business Support Aneth.
- Santiago, A., Nieto, E., Valverde, F., Zavaleta, F., y Moreno, J. (2025). Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes. *Tribunal. Revista en Ciencias de la Educación y Ciencias Jurídicas*, 5(13), 1-15. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i13.255>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tamayo y Tamayo, M. (2021). *El proceso de la investigación científica* (6.ª ed.). Limusa.
- Teacher Task Force & UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre el personal docente*. <https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2026-02/393262spa.pdf>
- UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization.
- Yu, X., Lin, X., Xue, D., y Zhou, H. (2024). Impact of work engagement on teachers' workplace well-being: A serial mediation model of perceived organizational support and psychological empowerment. *SAGE Open*, 14(2), 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440241255123>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Bienestar Laboral	El bienestar laboral es el estado en el que los trabajadores experimentan una mezcla de salud física, balance emocional, satisfacción con su trabajo y relaciones interpersonales positivas debido a un ambiente organizacional que respalda tanto el desarrollo personal como el profesional. Este concepto engloba la calidad de vida laboral y las condiciones que posibilitan que los individuos trabajen de forma sostenible, productiva y saludable (Salanova et al., 2021).	El bienestar laboral fue medido mediante un cuestionario de 12 preguntas, elaborado a partir de las dimensiones de seguridad en el lugar de trabajo, estrés laboral y manejo de la carga de trabajo, desarrollo de capacidades y capacitación, y relaciones interpersonales. Se utilizó una escala de Likert de cinco puntos: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los resultados permitieron determinar el nivel de bienestar laboral de los docentes universitarios.	Seguridad en el lugar de trabajo.	Condiciones seguras	Ordinal
				Prevención de riesgos	
				Protección laboral	
			Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo	Carga laboral	
				Presión laboral	
				Equilibrio laboral	
			Desarrollo de capacidades y capacitación	Capacitación continua	
				Desarrollo profesional	
				Actualización docente	
			Relaciones interpersonales	Trabajo colaborativo	
				Comunicación efectiva	
				Respeto mutuo	

Compromiso organizacional.	El compromiso organizacional es el grado de identificación, conexión y compromiso emocional que un trabajador establece con la empresa. Se refleja en su aspiración de ayudar a alcanzar las metas de la compañía y continuar siendo parte de ella. La motivación, el rendimiento y la permanencia en la compañía a largo plazo se ven beneficiados cuando los colegas de trabajo viven un entorno laboral positivo, tienen oportunidades para desarrollarse y establecen relaciones basadas en la confianza (Allen y Meyer, 2020).	El compromiso organizacional fue medido mediante un cuestionario de 12 preguntas, basado en las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Se empleó una escala de Likert de cinco puntos: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los resultados permitieron determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes universitarios.	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia	Ordinal
				Identificación institucional	
				Satisfacción laboral	
			Compromiso de continuidad	Permanencia laboral	
				Estabilidad laboral	
				Costos percibidos	
			Compromiso normativo	Lealtad institucional	
				Responsabilidad organizacional	
				Deber moral	

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.	HIPÓTESIS GENERAL H ₁ : Existe una relación significativa entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.	Variable independiente: bienestar laboral	- Seguridad en el lugar de trabajo. - Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo - Desarrollo de capacidades y capacitación - Relaciones interpersonales - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad	- Condiciones seguras - Prevención de riesgos - Protección laboral - Carga laboral - Presión laboral - Equilibrio laboral - Capacitación continua - Desarrollo profesional - Actualización docente - Trabajo colaborativo - Comunicación efectiva - Respeto mutuo - Sentido de pertenencia	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Explicativo. Diseño de Investigación: No experimental, transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: compromiso organizacional			

¿Cuál es la relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de capacidades y la capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026? ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026?	Determinar la relación entre la seguridad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026. Determinar la relación entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026. Determinar la relación entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.	H₁: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y manejo de la carga de trabajo y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026. H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo de capacidades y capacitación y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026. H₁: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.		• Compromiso normativo	• Identificación institucional • Satisfacción laboral • Permanencia laboral • Estabilidad laboral • Costos percibidos • Lealtad institucional • Responsabilidad organizacional • Deber moral	
--	--	---	--	--	---	--

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios

El presente cuestionario se aplica como parte del estudio titulado “Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de una universidad privada de La Libertad, 2026.

El cuestionario será respondido por los docentes universitarios, quienes brindarán información sobre su percepción respecto al bienestar laboral que experimentan en la institución y el nivel de compromiso organizacional que mantienen con la universidad donde desempeñan sus funciones.

Su participación es libre y voluntaria. Las respuestas proporcionadas serán tratadas con confidencialidad y anonimato, y serán utilizadas exclusivamente con fines académicos y de investigación. No existen respuestas correctas ni incorrectas; por ello, se solicita responder con sinceridad, marcando con una (X) la alternativa que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada una de las afirmaciones planteadas.

¿Aceptas participar en el estudio?

SÍ () NO ()

Asimismo, autorizo que los resultados obtenidos en la presente investigación sean difundidos exclusivamente con fines académicos y científicos.

Opciones de respuesta

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Bienestar laboral						
	DIM 1: Seguridad en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
1	La universidad brinda condiciones seguras para el desarrollo de mis actividades docentes.					
2	La universidad implementa acciones para prevenir riesgos y accidentes laborales.					
3	Me siento protegido por las medidas de seguridad y salud que ofrece la universidad.					
	DIM 2: Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo	1	2	3	4	5
4	La carga laboral asignada es adecuada para cumplir eficientemente mis funciones docentes.					
5	La presión laboral que experimento es manejable durante el desarrollo de mis actividades académicas.					
6	Mantengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.					
	DIM 3: Desarrollo de capacidades y capacitación	1	2	3	4	5
7	La universidad ofrece programas de capacitación continua que fortalecen mi desempeño docente.					
8	La institución promueve oportunidades para mi desarrollo profesional.					
9	La universidad fomenta mi actualización permanente en temas relacionados con la docencia universitaria.					
	DIM 4: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
10	Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes de la universidad.					
11	La comunicación entre docentes y autoridades es clara y efectiva.					
12	En la universidad prevalece el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad académica.					
Compromiso organizacional						
	DIM 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta universidad.					
2	Me identifico con los valores y objetivos institucionales.					
3	Me siento satisfecho con mi experiencia laboral en esta universidad.					
4	Recomendaría esta universidad como un buen lugar para trabajar.					
	DIM 2: Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
5	Tengo la intención de continuar trabajando en esta universidad durante los próximos años.					
6	Considero que mi permanencia en esta institución me brinda estabilidad laboral.					
7	Cambiar de universidad implicaría perder beneficios importantes para mí.					
8	Permanecer en esta universidad representa una decisión conveniente para mi desarrollo profesional.					
	DIM 3: Compromiso normativo	1	2	3	4	5
9	Me siento comprometido a contribuir con el logro de los objetivos institucionales.					

10	Considero que debo ser leal a la universidad por las oportunidades que me ha brindado.					
11	Siento la obligación moral de cumplir responsablemente con mis funciones docentes.					
12	Aunque tuviera otras oportunidades laborales, considero correcto seguir aportando al desarrollo de esta universidad.					

Anexo 4. Validaciones

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: BIENESTAR LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Componente intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La universidad brinda condiciones seguras para el desarrollo de mis actividades docentes.	X		X		X		
2	La universidad implementa acciones para prevenir riesgos y accidentes laborales.	X		X		X		
3	Me siento protegido por las medidas de seguridad y salud que ofrece la universidad.	X		X		X		
	DIM 2: Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La carga laboral asignada es adecuada para cumplir eficientemente mis funciones docentes.	X		X		X		
5	La presión laboral que experimento es manejable durante el desarrollo de mis actividades académicas.	X		X		X		
6	Mantengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
	DIM 3: Desarrollo de capacidades y capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La universidad ofrece programas de capacitación continua que fortalecen mi desempeño docente.	X		X		X		
8	La institución promueve oportunidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	La universidad fomenta mi actualización permanente en temas relacionados con la docencia universitaria.	X		X		X		
	DIM 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes de la universidad.	X		X		X		
11	La comunicación entre docentes y autoridades es clara y efectiva.	X		X		X		
12	En la universidad prevalece el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad académica.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Cjuno Suni Julio
DNI : 44095908
Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt
Firma :



07 de junio del 2026

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta universidad.	X		X		X		
2	Me identifico con los valores y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con mi experiencia laboral en esta universidad.	X		X		X		
4	Recomendaría esta universidad como un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
	DIM 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la intención de continuar trabajando en esta universidad durante los próximos años.	X		X		X		
6	Considero que mi permanencia en esta institución me brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
7	Cambiar de universidad implicaría perder beneficios importantes para mí.	X		X		X		
8	Permanecer en esta universidad representa una decisión conveniente para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIM 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me siento comprometido a contribuir con el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Considero que debo ser leal a la universidad por las oportunidades que me ha brindado.	X		X		X		
11	Siento la obligación moral de cumplir responsablemente con mis funciones docentes.	X		X		X		
12	Aunque tuviera otras oportunidades laborales, considero correcto seguir aportando al desarrollo de esta universidad.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Cjuno Suni Julio

DNI : 44095908

Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt

Firma : 

07 de junio del 2026

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: BIENESTAR LABORAL

Nº	ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Componente intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La universidad brinda condiciones seguras para el desarrollo de mis actividades docentes.	X		X		X		
2	La universidad implementa acciones para prevenir riesgos y accidentes laborales.	X		X		X		
3	Me siento protegido por las medidas de seguridad y salud que ofrece la universidad.	X		X		X		
	DIM 2: Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La carga laboral asignada es adecuada para cumplir eficientemente mis funciones docentes.	X		X		X		
5	La presión laboral que experimento es manejable durante el desarrollo de mis actividades académicas.	X		X		X		
6	Mantengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
	DIM 3: Desarrollo de capacidades y capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La universidad ofrece programas de capacitación continua que fortalecen mi desempeño docente.	X		X		X		
8	La institución promueve oportunidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	La universidad fomenta mi actualización permanente en temas relacionados con la docencia universitaria.	X		X		X		
	DIM 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes de la universidad.	X		X		X		
11	La comunicación entre docentes y autoridades es clara y efectiva.	X		X		X		
12	En la universidad prevalece el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad académica.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Luis Fernando Espejo Chacón

DNI : 32943821

Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt

Firma :


Mp. CPCC Luis F. Espejo Chacón
MATRÍCULA N° 05-852

05 de junio del 2026

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta universidad.	X		X		X		
2	Me identifico con los valores y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con mi experiencia laboral en esta universidad.	X		X		X		
4	Recomendaría esta universidad como un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
	DIM 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la intención de continuar trabajando en esta universidad durante los próximos años.	X		X		X		
6	Considero que mi permanencia en esta institución me brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
7	Cambiar de universidad implicaría perder beneficios importantes para mí.	X		X		X		
8	Permanecer en esta universidad representa una decisión conveniente para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIM 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me siento comprometido a contribuir con el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Considero que debo ser leal a la universidad por las oportunidades que me ha brindado.	X		X		X		
11	Siento la obligación moral de cumplir responsablemente con mis funciones docentes.	X		X		X		
12	Aunque tuviera otras oportunidades laborales, considero correcto seguir aportando al desarrollo de esta universidad.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Luis Fernando Espejo Chacón

DNI : 32943821

Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt

Firma :


Mp. CPDC Luis F. Espejo Chacón
MATRÍCULA N° 06-882

05 de junio del 2026

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: BIENESTAR LABORAL

Nº	ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Componente intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La universidad brinda condiciones seguras para el desarrollo de mis actividades docentes.	X		X		X		
2	La universidad implementa acciones para prevenir riesgos y accidentes laborales.	X		X		X		
3	Me siento protegido por las medidas de seguridad y salud que ofrece la universidad.	X		X		X		
	DIM 2: Estrés laboral y manejo de la carga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La carga laboral asignada es adecuada para cumplir eficientemente mis funciones docentes.	X		X		X		
5	La presión laboral que experimento es manejable durante el desarrollo de mis actividades académicas.	X		X		X		
6	Mantengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
	DIM 3: Desarrollo de capacidades y capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La universidad ofrece programas de capacitación continua que fortalecen mi desempeño docente.	X		X		X		
8	La institución promueve oportunidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	La universidad fomenta mi actualización permanente en temas relacionados con la docencia universitaria.	X		X		X		
	DIM 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes de la universidad.	X		X		X		
11	La comunicación entre docentes y autoridades es clara y efectiva.	X		X		X		
12	En la universidad prevalece el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad académica.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Lázaro Acero, Heli Modesto

DNI : 33262629

Especialidad del evaluador : Doctor en Educación

Firma : 

09 de junio del 2026

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIM 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta universidad.	X		X		X		
2	Me identifico con los valores y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con mi experiencia laboral en esta universidad.	X		X		X		
4	Recomendaría esta universidad como un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
	DIM 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la intención de continuar trabajando en esta universidad durante los próximos años.	X		X		X		
6	Considero que mi permanencia en esta institución me brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
7	Cambiar de universidad implicaría perder beneficios importantes para mí.	X		X		X		
8	Permanecer en esta universidad representa una decisión conveniente para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIM 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me siento comprometido a contribuir con el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Considero que debo ser leal a la universidad por las oportunidades que me ha brindado.	X		X		X		
11	Siento la obligación moral de cumplir responsablemente con mis funciones docentes.	X		X		X		
12	Aunque tuviera otras oportunidades laborales, considero correcto seguir aportando al desarrollo de esta universidad.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Lázaro Acero, Heli Modesto

DNI : 33262629

Especialidad del evaluador : Doctor en Educación

Firma

: 

09 de junio del 2026

Anexo 5: Confiabilidad

Variable 1: bienestar laboral

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Persona 1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Persona 2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Persona 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 6	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Persona 7	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
Persona 8	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
Persona 9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Persona 10	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	12

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Variable 1: el compromiso organizacional

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	12