

Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes

Impact of quality of work life on teachers' organizational commitment

O impacto da qualidade de vida profissional no empenhamento organizacional dos professores

Arnold Fernando Santiago Prado 
afsantiagop@ucv.edu.pe
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

Elier Abiud Nieto Rivas 
enietori@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

Fiorella Jamileth Valverde Reyes 
fvalverde@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

Flor de Maria Zavaleta Piñella 
dzavaletapi@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

Juan Eduardo Moreno Gutiérrez 
c25285@utp.edu.pe
Universidad de Piura. Piura, Perú

<http://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i13.255>

Artículo recibido 6 de julio 2025 | Aceptado 15 de agosto 2025 | Publicado 2 de octubre 2025

Resumen

Palabras clave:

Calidad de vida; Calidad de la vida laboral; Condiciones de vida; Bienestar; Compromiso organizacional; Gestión

El objetivo fue determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa particular de Chiclayo, 2024. El diseño fue no experimental de alcance explicativo causal. La muestra fue de 128 educadores y se aplicó la escala de Easton y Van Laar (19 ítems) para la calidad de vida laboral, mientras que, para el compromiso organizacional se empleó un cuestionario (18 ítems). Los resultados evidenciaron que la calidad de vida laboral incide significativamente en el compromiso organizacional (p valor=0,002 < 0,01) con un valor Nagelkerke de 36,5%; con lo cual se concluye que la variabilidad del comportamiento organizacional depende directamente de la calidad de vida laboral percibida por los docentes, la cual actúa como base en la consolidación de un mayor vínculo emocional y sentido de pertenencia, entre otras actitudes favorables hacia la misión institucional.

Abstract

Keywords:

Quality of life; Quality of working life; Living conditions; Well-being; Organizational commitment; Management

The objective was to determine the incidence of the quality of work life on the organizational commitment of teachers in a private educational institution in Chiclayo, 2024. The design was non-experimental with a causal explanatory scope. The sample consisted of 128 educators, and the Easton and Van Laar scale (19 items) was applied for quality of work life, while a questionnaire (18 items) was used for organizational commitment. The results showed that the quality of work life has a significant influence on organizational commitment ($p \text{ value} = 0.002 < 0.01$) with a Nagelkerke value of 36.5%, which leads to the conclusion that the variability of organizational behavior depends directly on the quality of work life perceived by teachers, which acts as a basis for the consolidation of a greater emotional bond and sense of belonging, among other favorable attitudes towards the institutional mission.

Resumo

Palavras-chave:

Qualidade de vida; Qualidade de vida profissional; Condições de vida; Bem-estar; Compromisso organizacional; Gestão

O objetivo foi determinar a incidência da qualidade de vida laboral no comprometimento organizacional dos professores de uma instituição de ensino privada em Chiclayo, 2024. O desenho foi não-experimental com um âmbito explicativo causal. A amostra foi constituída por 128 educadores e utilizou-se a escala de Easton e Van Laar (19 itens) para a qualidade de vida no trabalho e um questionário (18 itens) para o empenhamento organizacional. Os resultados mostraram que a qualidade de vida no trabalho tem influência significativa no comprometimento organizacional ($p\text{-valor}=0,002 < 0,01$) com um valor de Nagelkerke de 36,5%, o que permite concluir que a variabilidade do comportamento organizacional depende diretamente da qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores, que actua como base para a consolidação de um vínculo afetivo mais forte e do sentimento de pertença, entre outras atitudes favoráveis à missão institucional.

INTRODUCCIÓN

Para Abebe y Assemie (2023), la calidad de vida laboral sustentada en aspectos como la compensación, el equilibrio trabajo-vida y las recompensas están directamente vinculados a un incremento del compromiso organizacional de los docentes, indistintamente del nivel educativo y contexto sociocultural en el que se desenvuelvan. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) refiere que a pesar de que en la actualidad a nivel mundial el desempleo se encuentra en sus niveles más bajos (5%), persisten desafíos estructurales que afectan negativamente la calidad de vida laboral y la desigualdad de género, especialmente en países de bajos ingresos; además de esto, reseñan que el 28% de los jóvenes no estudia ni trabaja.

Es importante considerar que la calidad de vida laboral tiene un impacto considerable en el grado en que los docentes se identifican, se involucran y permanecen vinculados con las instituciones educativas; así pues, los horarios del trabajo, el ambiente social y físico donde se desenvuelven los colaboradores afianzan el compromiso laboral con la organización; no obstante, la creación de empleo decente sigue siendo lenta, especialmente en sectores informales y regiones rezagadas, siendo que más de la mitad de la fuerza laboral

mundial no cuenta con protección social adecuada ni condiciones de seguridad en el puesto de trabajo (OIT, 2025; Ye et al., 2022).

Los riesgos de la insatisfacción laboral, van más allá de la afectación del compromiso organizacional, pueden derivar en exclusión laboral y trato desigual, en ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) señaló que para el 2019, el 15% de la población adulta que se encontraba en condiciones de trabajar padecían algún tipo de trastorno mental, mientras que a nivel mundial cada años, se pierden 12,000 millones de días de trabajo aproximadamente; asimismo, más de la mitad del 60% de la población mundial activa laboralmente tienen escasa o nula protección en salud mental. En ese contexto, se incrementan los factores de riesgo como la sobre carga de trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo, discriminación, entre otros, que disminuyen el bienestar en el trabajo, manteniéndose en ese empleo por necesidad y no por compromiso con la empresa.

En Latinoamérica, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) se identificó un porcentaje importante, donde el 60% de la población en edad laboral que presentan afectación emocional debido a la percepción que tienen de sus empleadores que no tienen en cuenta su calidad de vida laboral, sino que presionan por resultados, lo cual también repercute en el compromiso laboral, el cual se ve disminuido. Precisamente, en un estudio por la Universidad de Oxford (2024), ejecutada en 2872 colaboradores de entidades privadas, encontraron que el sentido de compromiso era mínimo, ya que el 45% percibían escaso reconocimiento de la empresa, un 32% señaló que el sueldo era insuficiente, el 29% percibe un ritmo de trabajo agotador y un 26% no percibe oportunidades de crecimiento en la organización.

En el Perú, si bien es cierto, ha habido un incremento en la población empleada, puesto que para el 2025, la tasa de desempleo nacional se ubicó alrededor de un 6,2%, mostrando mejoras significativas con respecto al año anterior; sin embargo, la informalidad laboral persiste, lo cual afecta aproximadamente al 71% de los trabajadores limitando así, los beneficios y estabilidad económica; además de ello, se evidencia que la productividad del país aún se encuentra por debajo del promedio de las economías emergentes; por ende, se proyecta que si se aplican programas de bienestar enfocados en la mejora de la calidad de vida laboral, podría elevarse la productividad hasta un 20%, ya que los indicadores de compromiso laboral con la organización están asociados a una mejor calidad de vida laboral potenciada cuando los trabajadores tienen un mejor balance vida-trabajo, reconocimiento, equidad en la carga, salud y bienestar laboral (Hermanto et al., 2024; Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2025).

En cuanto al bienestar socioemocional de los docentes peruanos en el contexto postpandemia de COVID-19, focalizándose en el sector público de Educación Básica Regular (EBR) durante los años 2022 y 2023, se demostró que antes de la pandemia, los docentes ya enfrentaban riesgos como el estrés laboral, la fatiga, la ineficacia y la insatisfacción laboral; esto aunado a factores críticos ya existentes, tales como el escaso salario, falta de materiales, insuficientes capacitaciones, sobrecarga laboral, así como también, la

desvalorización social de la carrera docente y relaciones poco saludables en la comunidad educativa; así pues, esas dificultades fueron exacerbadas afectando el equilibrio entre trabajo y vida privada (MINEDU, 2024).

La calidad de vida laboral, no sólo significa estabilidad en el empleo y garantía de continuidad, sino que abarca condiciones de trabajo dignas, ambiente físico adecuado, recursos disponibles, acceso a capacitación, promoción, interacción respetuosa, clima de colaboración, crecimiento y ausencia factores de riesgo (Hermanto et al., 2024). Así pues, no actúa como mediador entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Además, Van Laar et al. (2007) aseveran que la calidad de vida laboral presenta cinco grandes dimensiones, la primera es la interrelación de trabajo-hogar, donde se valora que el colaborador ejerza su trabajo con eficacia sin afectar su clima familiar, en segundo lugar, se encuentra el bienestar general que se mide la satisfacción que tiene la persona con su estilo de vida; en tercer lugar tenemos a la satisfacción profesional, en cuarto lugar tenemos a las condiciones laborales que permitan al trabajador conservar la seguridad, y en quinto lugar se tiene al control en el trabajo que puede estar relacionada con la toma de decisiones muy importantes.

El compromiso organizacional, se define como el puente hacia mejores resultados para las empresas, ya que el colaborador al mantener un apego emocional e identificación con la institución desarrolla un compromiso afectivo para permanecer en ella, ya que se siente parte de allí; esto desde luego, conduce a mayor satisfacción del clima laboral, mejor clima organizacional, así como también, una mayor productividad y menor rotación (Heidari et al., 2022).

En cuanto al compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997) señalaron que, este sería una fase con connotación psicológica que ratificaría la decisión del colaborador en permanecer en la empresa como miembro activo y con disposición a generar un ambiente accesible para alcanzar los objetivos de la empresa, esto a través de tres componentes o elementos que han estudiado y son, el compromiso afectivo que se consigue cuando los principios y valores personales y organizacionales se asocian con la calidad de los colaboradores (Wiener, 1982). La segunda dimensión es compromiso normativo que se concentra en la expresión de fidelidad como resultado de la aprehensión de las normas empresariales, de esa manera los colaboradores considerarán que permanecer en la organización es moralmente lo correcto (Zaraket, 2018). Y, la tercera dimensión es compromiso de continuidad que hace referencia a la comprensión del costo del abandono de la empresa, por lo que los colaboradores continúan laborando ya que necesitan el empleo; en tal sentido, un trabajador con un profundo nivel de compromiso de continuidad valora la lealtad a su empresa porque considera que debe serlo (Meyer y Allen, 1997; Zakaret, 2018).

Más aún, Bravo y Cárdenas (2005) hacen hincapié en que el compromiso organizacional es una cualidad que abarca mucho más que el bienestar, que se aplica a toda la empresa, no solo al ámbito laboral, ya que el colaborador comprometido ofrece su permanencia en la empresa tanto en los momentos de éxito

y abundancia de la empresa, y aún más en los momentos de crisis, que garantiza su asistencia regular al trabajo, completando su jornada laboral, compartiendo las metas de la empresa, por lo cual está dispuesto a efectuar trabajos que representen un desafío para el trabajador, lo cual le permitiría aprender nuevas capacidades y desarrollar habilidades.

Por lo anteriormente indicado, se pone de manifiesto el subsecuente problema de investigación: ¿Cuál es la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa privada en Chiclayo 2024? Este estudio se justifica porque la calidad de vida laboral se constituye como un aspecto esencial para el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los colaboradores en cualquier institución; asimismo se justifica socialmente porque ofrece información esencial para la toma de decisiones en el contexto de las instituciones educativas privadas, ya que los educadores enfrentan desafíos particulares vinculados a las exigencias académicas, presión por los resultados, así como también, los requerimientos de mantenerse actualizados constantemente.

Ahora bien, en base a lo reflexionado anteriormente, es significativo indicar que la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional tienen un rol concluyente en la eficacia de entidades como los colegios, especialmente en un contexto de post pandemia donde la calidad de vida y el compromiso se han visto alterados por diferentes circunstancias y cambios que inevitablemente se han ido suscitados. En ese sentido, se planteó el objetivo de investigación: Determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa particular de Chiclayo, 2024.

MÉTODO

Esta investigación es de tipo básica ya que buscó acceder al conocimiento real considerando los hallazgos obtenidos para brindar nuevos métodos de estudio al tema elegido, a fin de reforzar los fundamentos de una misma realidad (Ñaupas et al., 2018). Además, tuvo un diseño no experimental de alcance explicativo causal con el objetivo de representar las variables de estudio (una es independiente y la otra, dependiente) y analizar la incidencia e interacción en un periodo de tiempo establecido. Cabe señalar que, es correlacional causal pues su finalidad es explicar el nivel de integración existente entre dos o más concepciones, cualidades o variables en un entorno en específico, esto es libre de todo tipo de manipulación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En cuanto a los participantes, fueron el total de los profesores que trabajan en un colegio particular de Chiclayo en el año 2024. El total de esta población es de 142 profesores tanto varones como mujeres, de edades entre 24 y 55 años, por lo cual, se tomaron en cuenta las siguientes pautas de inclusión: que sean trabajadores en actividad durante el año 2024, de ambos sexos, docentes pertenecientes al nivel primario y secundario, de edades comprendidas entre los 24 y 55 años, y que acepten participar voluntariamente del estudio. En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró a los trabajadores menores de 24 años y mayores

de 55 años, además que tengan menos de 10 horas semanales de dictado de clases, y que nieguen su consentimiento a ser parte de la investigación. Quedando finalmente 128 docentes los que participaron de esta investigación.

Para alcanzar los fines de este estudio, se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos, en tal sentido para medir la variable de calidad de vida laboral, se empleó la Escala abreviada de Calidad de vida laboral de Van Laar et al. (2007), que está conformada por 19 ítems y que fue adaptada en nuestro país por Cruz (2019), pues la aplicó a los trabajadores de una institución privada en Lima, actualizando los baremos, teniendo en cuenta sus cinco dimensiones: bienestar general, interrelación trabajo-hogar y condiciones adecuadas de trabajo, trabajo y satisfacción profesional y control de trabajo. Asimismo, para medir el compromiso laboral, se empleó un cuestionario de compromiso organizacional el cual fue adaptado de Meyer y Allen (1997), para las tres dimensiones y quedando con 18 ítems.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos sobre la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes. Los resultados permiten evidenciar cómo las condiciones de trabajo, la satisfacción personal y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en el grado de identificación y compromiso con la institución. En la Tabla 1 se muestran los niveles de la calidad de vida laboral y sus dimensiones en los docentes de una institución educativa privada de Chiclayo durante el año 2024, lo que permite visualizar de manera comparativa los aspectos más fortalecidos y aquellos que requieren atención prioritaria para optimizar el bienestar docente.

Tabla 1. Niveles de la calidad de vida laboral y sus dimensiones de los docentes en una institución educativa privada de Chiclayo, 2024

Variable / Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Calidad de vida laboral	5	3,9%	31	24,2%	92	71,9%	128	100,0%
Interrelación trabajo- hogar	0	0,0%	27	21,1%	101	78,9%	128	100,0%
Bienestar general	5	3,9%	19	14,8%	104	81,3%	128	100,0%
Trabajo y satisfacción profesional	5	3,9%	32	25,0%	91	71,1%	128	100,0%
Condiciones laborales	0	0,0%	25	19,5%	103	80,5%	128	100,0%
Control en el trabajo	6	4,7%	67	52,3%	55	43,0%	128	100,0%

En la Tabla 1, se observa que el 3,9% de los participantes indican nivel deficiente de la calidad de vida laboral y para la discusión el 24,2% obtuvieron nivel regular, mientras que el 71,9% se ubican en nivel bueno. Además, se puede visualizar los resultados dimensiones de la variable calidad de vida laboral y sus niveles; respecto a la dimensión interrelación trabajo-hogar, el 21,1% de los docentes indican nivel regular, seguido del nivel bueno (78,9%); la dimensión bienestar general el 3,9% del personal obtuvieron nivel

deficiente, seguido del nivel regular (14,8%) y del nivel bueno (81,3%); la dimensión trabajo y satisfacción profesional el 3,9% del personal indican nivel deficiente, seguido del nivel regular (25,0%) y nivel bueno (71,1%); la dimensión condiciones laborales el 19,5% del personal indican nivel regular, seguido del nivel bueno (80,5%); la dimensión control en el trabajo el 4,7% del personal indican nivel deficiente, seguido del nivel regular (52,3%) y del nivel bueno (43,0%).

Tabla 2. Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes en una institución educativa privada de Chiclayo, 2024

Variable / Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	3	2,3%	14	10,9%	111	86,7%	128	100,0%
Afectivo	0	0,0%	10	7,8%	118	92,2%	128	100,0%
Continuidad	0	0,0%	13	10,2%	115	89,8%	128	100,0%
Normativo	9	7,0%	53	41,4%	66	51,6%	128	100,0%

En la Tabla 2, se observa que el 2,3% del personal docente indican nivel deficiente de compromiso organizacional, mientras que el 10,9% señalan nivel regular y el 86,7% se ubican en nivel bueno. Además, se visualiza los niveles obtenidos en cada una de las dimensiones de la variable compromiso organizacional; respecto a la dimensión afectivo el 7,8% de los docentes indican nivel regular, seguido del nivel bueno (92,2%); la dimensión continuidad el 10,2% alcanzaron nivel regular, seguido del nivel bueno por el 89,8% de los evaluados; por otro lado, la dimensión de compromiso normativo el 7,0% del personal docente indican nivel deficiente, seguido del nivel regular (41,4%) y nivel bueno (51,6%).

Tabla 3. Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa privada de Chiclayo, 2024

Compromiso organizacional		Calidad de vida laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	f	3	0	0	3
	%	2,3 %	0,0%	0,0%	2,3%
Regular	f	2	4	8	14
	%	1,6%	3,1%	6,3%	10,9%
Bueno	f	0	27	84	111
	%	0,0%	21,1%	65,6%	86,7%
Total	f	5	31	92	128
	%	3,9%	24,2%	71,9%	100,0%
Regresión Ordinal Logística					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	40,287	31,186	2	0,000	0,363
Final	9,101				

La Tabla 3, detalla los resultados de incidencia de la variable calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada, se visualiza que el 21,1% está en el nivel regular de calidad de vida laboral y nivel bueno en el comportamiento organizacional, así también el 1,6% está en el nivel deficiente de calidad de vida laboral y nivel regular en el comportamiento organizacional; de igual modo, un p valor=0,000 < 0,01 mediante la regresión logística ordinal, con lo cual, se evidenció una mejora altamente significativa al momento de incluir la calidad de vida laboral; por ello, se aceptó la hipótesis alterna, es decir, que la calidad de vida laboral incide en el comportamiento organizacional de los participantes, siendo una incidencia del 36,3%.

Discusión

Entendiendo que toda organización diseña diversas políticas y estrategias para alcanzar el éxito, uno de sus principales ejes de producción y que garantiza que se concreten los objetivos empresariales, lo constituye el universo de sus colaboradores, cada uno asumiendo su rol, cumpliendo sus funciones, desarrollando sus potencialidades y trabajando en equipo. De ahí, la relevancia de propiciar los parámetros idóneos en el trabajo, donde los colaboradores perciban calidad de vida laboral, ya que, en el caso de los docentes, son ellos la imagen institucional y son quienes pasan la mayor parte del tiempo con los estudiantes en aula, por lo que se espera de ellos mejorar los esquemas para brindar interacciones humanadas y cálidas de profesores a estudiantes y entre colegas. Todo lo anterior posee influencia directa en el compromiso organizacional.

Así pues, al establecerse el objetivo de determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa privada de Chiclayo en el año 2024, se pudo encontrar un p valor=0,000 < 0,01, siendo muy significativo, demostrando que la calidad de vida laboral incide en el comportamiento organizacional de los participantes, siendo una incidencia del 36,3% de la calidad de vida laboral en el comportamiento organizacional. Esto, concuerda con lo hallado por Pinela y Donawa (2019), quienes aseveran que existe evidencia importante de que la calidad de vida laboral es determinante para sostener el compromiso organizacional de los colaboradores en los contextos educativos; asimismo, Van Laar et al. (2007) exhortan a que las organizaciones enfoquen su atención en garantizar la calidad de vida de sus colaboradores, quienes juegan un rol trascendental y que, a partir de lo anterior, aseguran una fuerza laboral con alto sentido de compromiso, lo que se traduce en aumento de eficiencia laboral y alta productividad.

En consideración de ello, en esta investigación se analizaron los hallazgos, encontrando que, en efecto, existe evidencia de que la calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional con un valor de Nagelkerke de 36,3% y un p valor=0,002 < 0,01; de este modo se puede afirmar que la calidad de vida laboral percibida por los maestros en un colegio particular define su nivel de compromiso con dicha institución. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Cerón (2020) que halló una correlación

positiva y estadísticamente significativa ($r=0,48$) entre las variables. De esta forma, se corrobora que, en el contexto educacional, resulta importante que se generen las pautas necesarias para procurar calidad de vida laboral de los profesores a fin de asegurar su vinculación respetuosa a la institución educativa. Estos datos se sostienen en la teoría propuesta por Meyer y Allen (1997), quienes afirman que, el compromiso organizacional es esa actitud que, si bien es cierto, puede adoptar diversas formas, vincula a la persona con la motivación de aportar sus competencias y habilidades profesionales a las metas de su institución empleadora, representado en tres dimensiones, compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Por otro lado, cabe precisar que, los datos aquí logrados demuestran que la institución educativa viene manteniendo una política de respeto y flexibilidad que sostienen la vinculación laboral de los docentes; sin embargo, aún hay un porcentaje de docentes que perciben inconformidad y que están pensando posiblemente en migrar de empleo, lo cual puede ir en desmedro del éxito de la organización, ya que es talento humano que deja de aportar a la misión de la institución; por esta razón, en función de lo hallado, a la entidad educativa le corresponde desarrollar acciones concretas a fin de mantener a sus colaboradores productivos, satisfechos y fidelizados con los objetivos institucionales.

Estos hallazgos coinciden con los alcanzados por Quispe y Paucar (2020) quienes hallaron que un porcentaje de docentes universitarios alcanzaron un nivel adecuado de compromiso organizacional, eso sí, destacando la dimensión de compromiso de continuidad. Asimismo, el porcentaje de los profesores que alcanzaron un nivel alto en calidad de vida laboral, también puntuaron alto en la variable de compromiso organizacional; mientras que, el porcentaje que evidenció niveles disminuidos de calidad de vida laboral, también lo reflejó en su puntaje de compromiso organizacional. Tales hallazgos coinciden con las investigaciones precedentes y consideradas en este estudio, como la efectuada Alvarado y Carrasco (2021) reafirmando que, al percibir una adecuada percepción de bienestar, contando con el apoyo de los directivos y apoyado en motivación intrínseca, los trabajadores suelen mostrar vinculación y apoyo a su centro laboral.

CONCLUSIONES

Desde el ámbito organizacional es fundamental que se promueva la movilización de los esfuerzos a favor de la calidad de vida laboral del talento humano desde un enfoque novedoso, saludable e integral; puesto que se ha evidenciado en este estudio que la calidad de vida laboral incide significativamente en el compromiso organizacional (Nagelkerke de 36,5% y un $p\text{-valor}=0,002 < 0,01$). Si bien es cierto se encontró que existen niveles adecuados de calidad de vida laboral en la población evaluada, es importante que en la institución educativa privada donde se aplicó este estudio, se implementen diversas estrategias para garantizar las condiciones requeridas a fin de que, los docentes cuenten con espacios seguros para expresarse adecuadamente.

Se debe considerar que desde el área de gestión administrativa y pedagógica de la institución donde se aplicó el estudio, se implementen actividades y talleres desde el ámbito organizacional invitando a un experto como un psicólogo organizacional, con el acompañamiento de un especialista en didácticas psicopedagógicas, a fin de conocer las percepciones de los docentes cada cierto tiempo en cuestiones laborales, realizando check list, llenado de tamizajes, entre otros, que permitan generar opciones de mejora continua sobre las oportunidades de crecimiento dentro de la organización; además, de lo anterior es esencial que los colaboradores participen en actividades de distinción e integración de tal manera que contribuya al fortalecimiento del clima organizacional.

REFERENCIAS

- Abebe, A., y Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Alvarado Horna, A. M., y Carrasco Guerrero, S. T. (2021). Calidad de vida profesional y desempeño docente en profesores de la institución educativa San Antonio de Padua de San Ignacio Cajamarca, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/874>
- Bravo, M., y Cárdenas, D. (2005). Relación entre clima laboral y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Cerón, F. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560>
- Cruz Valderrama, S. L. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42769>
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., y Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC Psychology*, 10(1), 55. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., y Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- INEI. (2025, agosto 8). Informe de Empleo N° 7—Trimestre: Abr-May-Jun 2025. <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/#lista>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Sage publications.
- MINEDU. (2024, agosto 1). Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 5. PE. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/11321>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U).

- OIT. (2025, enero 2). World Employment and Social Outlook: Trends 2025 | International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>
- OMS. (2024, septiembre 2). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OPS. (2025, julio 30). Determinantes sociales de la salud—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>
- Oxford. (2024, septiembre 11). Workforce 2020: The Looming Talent Crisis. Oxford Economics. <https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>
- Pinela Morán, N. A., y Donawa Torres, Z. A. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: Una perspectiva desde las universidades. RES NON VERBA, 9(2), 1-12. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/download/217/176/350>
- Quispe Flores, R., y Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. puntos Universitarios. Revista de Investigación, 10(2), 64-76. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., y Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. Journal of Advanced Nursing, 60(3), 325-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. The Academy of Management Review, 7(3), 418. <https://doi.org/10.2307/257334>
- Ye, D., Sun, S., y Zhao, D. (2022). EFL Students' L2 Achievement: The Role of Teachers' Organizational Commitment and Loving Pedagogy. Frontiers in Psychology, 13(937624), 1-5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.937624>
- Zaraket, W. (2018). La influencia del compromiso organizacional en la construcción de marca organizacional. International Journal of Economics, Commerce and Management, 6(2), 399-416. https://www.researchgate.net/publication/323225880_THE_INFLUENCE_OF_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_ON_BUILDING_ORGANIZATIONAL_BRANDING