

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

## **Bienestar laboral y compromiso docente**

## **Work well-being and teacher commitment**

Gisella-del-Pilar García-Moncada  
[dgarciamo4@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dgarciamo4@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash,  
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-0719-4947>

Mirelly Zulema Chávez-Ojeda  
[mchavez@uns.edu.pe](mailto:mchavez@uns.edu.pe)  
Universidad Nacional Del Santa, Chimbote, Ancash  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-2842-1865>

Kelly Cinthya Herrera-Espinoza  
[kellyherreraespinoza1308@gmail.com](mailto:kellyherreraespinoza1308@gmail.com)  
Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-7129-0228>

Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva  
[ayparraguirrev@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ayparraguirrev@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash  
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-5795-8285>

Recepción: 15 de marzo 2023

Revisado: 23 de mayo 2023

Aprobación: 15 de junio 2023

Publicado: 01 de julio 2023

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

## RESUMEN

Se tiene por objetivo determinar la relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo y alcance correlacional, con diseño de campo no experimental, la población estuvo compuesta por 41 docentes. Se evidencia un coeficiente de 0,437 catalogándose una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Se genera relación entre las variables, por lo que se aprueba la hipótesis positiva y se rechaza la nula. La correlación al ser positiva moderada, deja en evidencia la necesidad de incrementar el bienestar laboral, por cuanto el compromiso docente ha sido estadísticamente de mayor significancia en los participantes. Esto implica que los docentes se encuentran altamente comprometidos con su trabajo, a pesar de que en este no se generen todas las condiciones favorables para desarrollarlo.

**Descriptores:** Satisfacción en el trabajo; calidad de la vida laboral; ambiente de trabajo. (Tesoro UNESCO).

## ABSTRACT

The objective is to determine the relationship between labor well-being and teaching commitment in an educational institution in Peru. It was developed from a quantitative approach and correlational scope, with a non-experimental field design, the population was made up of 41 teachers. A coefficient of 0.437 is evidenced, cataloging a moderate positive correlation between the study variables. A relationship is generated between the variables, so the positive hypothesis is approved and the null is rejected. The correlation, being moderately positive, reveals the need to increase labor well-being, since the teaching commitment has been statistically more significant in the participants. This implies that teachers are highly committed to their work, despite the fact that this does not generate all the favorable conditions to develop it.

**Descriptors:** Job satisfaction; quality of working life; work environment. (UNESCO Thesaurus).

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraquirre-Villanueva

## INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral obedece a una serie de situaciones organizacionales que deben desarrollarse óptimamente con la finalidad de la existencia de una efectiva percepción por parte del talento humano de estar en un ambiente de trabajo cónsono a sus expectativas personales y profesionales. Cuando ocurre este direccionamiento asertivamente, el trabajador tiende a estar motivado al logro de sus responsabilidades, progresivamente se va empoderando afectivamente de la organización o institución y crece significativamente su compromiso ante la misma (Charria-Ortiz et al. 2022).

Este compromiso laboral se conoce con el nombre de “Engagement ocupacional”, comprendiéndose este fenómeno laboral desde la visión planteada por Agurto-Ruiz et al. (2020, p. 114), al indicar que:

- a) El engagement en las organizaciones hace referencia a los colaboradores con niveles altos de compromiso quienes necesitarán menos supervisión y menos presión en el trabajo debido a que entienden la importancia de cumplir con los objetivos empresariales y que de alguna manera lo asumen como un nivel intrínseco personal.
- b) Para asegurar el engagement en la organización se requiere de una participación externa de múltiples factores los cuales dependen de las empresas, tales como: importante relación del empleador hacia el colaborador, preocupándose por los intereses de éste, atención en su carrera, logrando así ubicarlo dentro de la empresa según el perfil que muestra en el área correcta, mejorar su bienestar económico y laboral, y la imparcialidad empresarial lo cual genera compromiso laboral o engagement.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraquirre-Villanueva

Como puede apreciarse, el bienestar se encuentra relacionado con el compromiso laboral, es importante la existencia del primero, para asegurar el segundo, aunque también podrían darse casos exclusivos donde a pesar de existir adversidades en el ambiente de trabajo, por la vocación profunda, podría promoverse un adecuado engagement; esto podría darse en profesiones relacionadas a la salud, educación; donde por lo general, se eleva la probabilidad de laborar bajo presión, con recursos limitados, pero el amor vocacional supera tales condiciones.

En este sentido, Mazzetti et al. (2023), destacan que “la relación entre los recursos personales y el compromiso fue más fuerte entre los trabajadores con títulos universitarios que entre los trabajadores con diplomas de escuela secundaria” (p. 1069). Esto permite evidenciar que el bienestar, compromiso, vocación, son alimentados por una buena educación, generándose la motivación para la superación personal, profesional, de modo permanente, siendo este un indicador del educador.

Es así como al estudiar el bienestar laboral y compromiso docente, se debe tener en cuenta una serie de factores sociales como beneficios económicos, previsión de salud, ambiente de trabajo óptimo, formación continua y permanente con la intención de sumar en elevar la estima del educador (Aguirre-Canales et al. 2021). En este perfeccionamiento profesional, debe tenerse en cuenta lo tecnológico, no solo como aprendizaje para el docente, sino, en la dotación de los equipos necesarios para educar bajo las TIC (Ribadeneira-Pazmiño et al. 2022), pues una institución educativa preocupada por dotar a su personal con todo lo necesario para el desarrollo de su labor, es favorecer su compromiso o “engagement ocupacional”.

Cuando el docente asume el compromiso desde un bienestar laboral, éste se auto percibe feliz, comprometido, activo, con vigor para afrontar las adversidades y para asumir con pertinencia la formación permanente o continua, por cuanto se encuentra convencido de que es la ruta a seguir para alcanzar mayores niveles de satisfacción personal y profesional (Peralta-Rojas et al. 2023).

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraquirre-Villanueva

Por otro lado, desde una connotación de la gerencia educativa, se debe tener en cuenta el compromiso docente basado en el liderazgo ético y el bienestar son importantes para un comportamiento laboral innovador que apoye a los gerentes en la introducción de un entorno de trabajo propicio que promueva buenas relaciones interpersonales con los subordinados. Por lo tanto, una buena relación interpersonal entre jefes y subordinados mejora la calidad del trabajo. En consideración, los líderes éticos brindan un ambiente de laboral de apoyo a todos los subordinados con respecto a su trabajo (Jia et al. 2022). Partiendo de las aristas expuestas, se hace necesario gestionar una investigación en una institución educativa del Perú, con la finalidad de conocer cómo se relaciona el bienestar laboral y compromiso docente. En función de lo descrito, se tiene por objetivo determinar la relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú.

## **MÉTODO**

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con diseño de campo no experimental, apoyada en la correlación para cumplir con lo planteado en el objetivo investigativo. De ese modo, se procedió a describir los datos tal como se originaron en la realidad, sin manipulación deliberada por parte de los investigadores.

En cuanto a la población esta consta de 41 docentes de una institución educativa del Perú, siendo accesible al equipo de investigación, se procedió a tomar la totalidad de esta como muestra, por lo cual no fue necesario calcular la misma.

Para la recolección de los datos se aplicó encuesta y dos instrumentos en tipo cuestionario, con la intención de medir cada variable de estudio de modo independiente y así, poder establecer estadísticamente la relación entre las mismas.

Para la variable bienestar laboral, se aplicó el cuestionario de bienestar en el lugar de trabajo (WWQ), el cual mide las dimensiones: Satisfacción laboral, Respeto organizacional por el empleado, Cuidado del empleador y un constructo negativo

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

Intrusión del trabajo en la vida privada, bajo escala Likert de 1 a 5 y 31 ítems de medición (Parker et al. 2011).

Por otro lado, como instrumento para medir el compromiso docente se empleó la “Escala de Compromiso Laboral de Utrecht-17”, descrita por Schaufeli et al. (2002), como una escala que evalúa el compromiso laboral, o un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Mientras que Cachón-Zagalaz et al. (2018), indica que esta escala comprende 17 ítems y utiliza una escala Likert de cinco posiciones, que oscilan desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo, con los ítems planteados.

Una vez recopilados los datos, se procedió al cálculo de estadística descriptiva para las dimensiones, mientras que se calculó Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, apoyados en el programa estadístico SPSS V23.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

## RESULTADOS

Se describen los resultados de la investigación:

**Tabla 1.**  
Satisfacción laboral.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	2	6
Regular	5	11
Adecuado	11	28
Bueno	14	33
Excelente	9	21
Total	41	100

**Fuente:** Encuesta.

El 33% de los encuestados consideran como bueno su satisfacción laboral y el 28% como adecuado, 21% como excelente, como se evidencia la tendencia en esta dimensión es de mayor prevalencia en las respuestas positivas.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
 Américo Roberto Yparraquiere-Villanueva

**Tabla 2.**  
Respeto organizacional por el empleado.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	4	10
Adecuado	6	14
Bueno	10	26
Excelente	21	50
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta.

El 50% considera como excelente el respeto laboral, el 28% como bueno, esto indica una tendencia mayoritariamente en las respuestas positivas del ítem.

**Tabla 3.**  
Cuidado del empleador.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Regular	1	3
Adecuado	14	34
Bueno	12	29
Excelente	14	34
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta.

En relación con el cuidado del empleador, el 34% se encuentra en alternativa excelente, 29% en bueno y 34% en adecuado, considerándose como una tendencia positiva de las acciones del empleador.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
 Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

**Tabla 4.**  
Intrusión del trabajo en la vida privada.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5
Regular	5	12
Adecuado	11	26
Bueno	13	31
Excelente	10	26
Total	41	100

**Fuente:** Encuesta.

Esta dimensión que es introducida en el cuestionario como un factor negativo, se evidencia que el 26% se encuentra en excelente, 31% en bueno y 26% en adecuado, esto indica la generación de un elemento no favorable en la convivencia laboral.

**Tabla 5.**  
Estado mental positivo.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	2
Adecuado	3	9
Bueno	13	31
Excelente	24	57
Total	41	100

**Fuente:** Encuesta.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
 Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

El 57% considera que se encuentra en estado mental positivo y 31% en bueno, lo que indica una tendencia mayoritaria en los indicadores favorables del ánimo psicológico.

**Tabla 6.**  
Satisfactorio y relacionado con el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	2	7
Bueno	11	27
Excelente	28	67
Total	41	100

**Fuente:** Encuesta.

El 67% considera que se encuentra en excelente en cuanto a su satisfacción relacionada con el trabajo y 27% en bueno, de ese modo, se evidencia una asertiva relación con el empleo.

**Tabla 7.**  
Caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	8	19
Bueno	15	36
Excelente	18	45
Total	41	100

**Fuente:** Encuesta.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
 Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

El 45% se encuentra en excelente y 36% en bueno y 19% como adecuado, lo cual denota un nivel favorable de aceptación y relación en el empleo caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

**Tabla 8.**

Relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú.

	laboral	Compromiso
Rho de Spearman	1	0,437
Sig. (bilateral)	.	0,05
N	41	41

**Fuente:** Encuesta.

Se evidencia un coeficiente de 0,437 catalogándose una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Se genera relación entre las variables, por lo que se aprueba la hipótesis positiva y se rechaza la nula.

**Prueba de hipótesis**

H1: Si existe relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú.

H0= No existe relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú.

Se aprueba H1 y se rechaza H0

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

## DISCUSIÓN

La correlación al ser positiva moderada, deja en evidencia la necesidad de incrementar el bienestar laboral, por cuanto el compromiso docente ha sido estadísticamente de mayor significancia en los participantes. Esto implica que los docentes se encuentran altamente comprometidos con su trabajo, a pesar de que en este no se generen todas las condiciones favorables para desarrollarlo.

Lo planteado concuerda con (Bolívar, 2013), al describir el compromiso del docente con la institución educativa como una decisión por cumplir los deseos personales y colectivos en función de trascender los problemas o deficiencias institucionales, esto implica activar la resiliencia como mecanismos de superar las adversidades que se puedan generar, en este sentido, (Mazzetti et al. 2023), explica el compromiso docente como una acción laboral para trascender desde una actuación fortalecida en el engagement ocupacional.

Desde los resultados obtenidos, se evidencia la existencia en los participantes del engagement ocupacional (Agurto-Ruiz et al. 2020), como una acción favorecedora del compromiso docente para trabajar en medio de adversidades, siendo estas consideradas como retos a superar, así se proyecta un mayor compromiso con la imagen social de la institución, posibilitando además, la participación activa para construir el propio crecimiento colectivo, esto permite generar el empoderar la filosofía de gestión organizacional (Charria-Ortiz et al. 2022).

El bienestar laboral debe ser promovido con mayor énfasis en la población estudiada, pues esto concuerda con lo planteado por (Ribadeneira-Pazmiño et al. 2022), al señalar que cuando el docente recibe de la institución los recursos necesarios para su crecimiento, tiende a favorecer el compromiso o “engagement ocupacional”.

En función de lo descrito, se hace considerable la existencia de una gestión administrativa favorable, con la intención de fortalecer el compromiso y desempeño del docente (Licas-Huarcaya et al. 2022), esto incluye factores como la carga horario y modalidad de estudio,

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

las cuales deben estar en sintonía con las expectativas del docente para fortalecer su compromiso de modo satisfactorio (Avendaño-Castro et al. 2021). Es importante tener en cuenta la autopercepción del docente, la cual debe ser favorable para alcanzar mayores niveles de satisfacción personal y profesional (Peralta-Rojas et al. 2023).

## **CONCLUSIÓN**

Se evidencia un coeficiente de 0,437 catalogándose una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. La correlación al ser positiva moderada, deja en evidencia la necesidad de incrementar el bienestar laboral, por cuanto el compromiso docente ha sido estadísticamente de mayor significancia en los participantes. Esto implica que los docentes se encuentran altamente comprometidos con su trabajo, a pesar de que en este no se generen todas las condiciones favorables para desarrollarlo.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los agentes sociales involucrados en el desarrollo de la Investigación.

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraquirre-Villanueva

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Aguirre-Canales, V. I., Gamarra-Vásquez, J. A., Lira-Seguín, N. A., & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en américa latina: una revisión sistemática [La formación continua de los docentes de educación básica infantil en américa latina: una revisión sistemática]. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101–111. <https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Agurto-Ruiz, K, Mogollón García, F, & Castillo Chung, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores [The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Avendaño-Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos [Job satisfaction of teachers: an analysis from extrinsic and intrinsic factors]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una nueva mirada [The logic of the commitment of teachers and the responsibility of the school. a new look]. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(2),60-86. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55127024003>
- Cachón-Zagalaz, J, Lara-Sánchez, A, Zagalaz-Sánchez, M, López-Manrique, I, & Mesa, C. (2018). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación [Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Teacher Training Students]. *Suma Psicológica*, 25(2), 113-121. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2018.v25.n2.3>
- Charria-Ortiz, V, Romero-Caraballo, M, & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria [Well-being at work and working conditions in primary and secondary school teachers]. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. Epub October 21, 2022. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5414. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Licas-Huarcaya, E. M., Licas Huarcaya, D., Portugal Moscoso, F. C., Patricio Aparicio, S. S., & Guizado Ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana [Administrative management and job satisfaction of the education teacher in a Peruvian university]. *Universidad Y Sociedad*, 14(S1), 258-263. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2656>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Peralta-Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica [Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica]. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Ribadeneira-Pazmiño, D, Arellano Espinoza, F, Zaruma Pilamunga, O, & Cevallos Goyes, A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad [Professional development of teachers: analysis of the components of development at present]. *Revista Científica UISRAEL*, 9(2), 11-22. <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>

Gisella-del-Pilar García-Moncada; Mirelly Zulema Chávez-Ojeda; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza;  
Américo Roberto Yparraguirre-Villanueva

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *Utrecht Work Engagement Scale-17* [Database record]. APA PsycTests.

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).