

Compromiso organizacional en el profesorado universitario: mapeo bibliométrico y revisión temática complementaria

Organizational commitment in university professors: A bibliometric study.

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0423>

Yorguin Eduardo Martínez-Blanco^{1*}

<https://orcid.org/0000-0002-7019-597X>
yorguinmartinez@upeu.edu.pe

Josue Edison Turpo-Chaparro¹

<https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

Recibido: 24/10/2025

Aceptado: 03/12/2025

RESUMEN

El compromiso organizacional en docentes universitarios constituye un constructo clave para comprender la calidad del desempeño académico, la permanencia institucional y el bienestar laboral en la educación superior. El presente estudio tuvo como objetivo analizar las tendencias de investigación sobre el compromiso organizacional en docentes universitarios, a partir de un estudio bibliométrico y una revisión temática de la producción científica reciente. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo-descriptivo, mediante la revisión de documentos indexados en las bases de datos Scopus y Web of Science, publicados entre 2020 y 2024 (fecha de consulta: 15 de septiembre de 2024), utilizando una estrategia de búsqueda estructurada en TITLE-ABS-KEY. El corpus final estuvo conformado por 352 documentos, los cuales fueron analizados mediante el paquete Bibliometrix (v4.0.0) en R y el software VOSviewer (v1.6.20), con el fin de examinar indicadores de producción científica, citación, colaboración y co-ocurrencia de palabras clave. De manera complementaria, se realizó una revisión temática de 25 estudios procedentes de Google Académico, SciELO y Dialnet. Los resultados evidencian un crecimiento sostenido de la producción científica, destacando como principales líneas temáticas la satisfacción laboral, el liderazgo transformacional y el burnout. Asimismo, se identificó una concentración geográfica de la investigación en determinados países. Se concluye que el campo presenta una estructura temática consolidada y una naturaleza multifactorial, lo que plantea la necesidad de profundizar mediante enfoques cualitativos y estudios en contextos menos representados.

Palabras Clave: Compromiso organizacional; docentes universitarios; análisis bibliométrico; educación superior; liderazgo.

1. Universidad Peruana Unión

* Autor de correspondencia: yorguinmartinez@upeu.edu.pe

ABSTRACT

Organizational commitment among university faculty represents a key construct for understanding academic performance, institutional retention, and occupational well-being in higher education. The aim of this study was to analyze research trends on organizational commitment in university faculty through a bibliometric study and a thematic review of recent scientific literature. The research adopted a quantitative–descriptive approach, based on the analysis of documents indexed in the Scopus and Web of Science databases, published between 2020 and 2024 (consultation date: September 15, 2024), using a structured search strategy in TITLE-ABS-KEY. The final corpus comprised 352 documents, which were analyzed using the Bibliometrix package (v4.0.0) in R and VOSviewer software (v1.6.20) to examine indicators of scientific production, citation, collaboration, and keyword co-occurrence. Additionally, a thematic review of 25 studies from Google Scholar, SciELO, and Dialnet was conducted. The results reveal a sustained growth in scientific output, with the main thematic clusters centered on job satisfaction, transformational leadership, and burnout. A geographical concentration of research activity was also identified. It is concluded that the field exhibits a consolidated thematic structure and a multifactorial nature, highlighting the need for further qualitative research and studies in underrepresented geographical contexts to achieve a more comprehensive understanding of the phenomenon.

Keywords: Organizational commitment; university faculty; bibliometric analysis; higher education; leadership.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional constituye un pilar fundamental dentro de la psicología organizacional y la gestión del talento humano en el ámbito educativo. Según Meyer y Allen (1991), este constructo representa el vínculo psicológico que conecta a un empleado con su organización, una conexión que adquiere una dimensión crítica en el contexto universitario. Para el docente, este compromiso se manifiesta como una identificación profunda con el proyecto institucional, lo que influye directamente en su desempeño profesional, en la calidad educativa que imparte y en la decisión de permanecer en la institución (González et al., 2024).

El escenario actual de la educación superior está marcado por desafíos transformativos. La digitalización acelerada de los procesos académicos y las secuelas organizacionales dejadas por la pandemia de COVID-19 han reconfigurado los entornos laborales universitarios (Buitrón, 2023; Chanana, 2021). En este contexto, gestionar el compromiso organizacional del profesorado se ha convertido en una estrategia indispensable para contrarrestar problemáticas institucionales como la deserción estudiantil, la desmotivación docente y la migración de talentos académicos hacia otros sectores. Como señalaron Mowday, Steers y Porter (1982), los empleados comprometidos muestran una mayor

disposición para dedicar esfuerzos sostenidos en beneficio de su organización y mantener su afiliación con la misma.

Frente a esta realidad, la bibliometría emerge como una metodología particularmente adecuada para examinar la evolución de este campo de estudio. Los análisis bibliométricos permiten cuantificar y visualizar la estructura intelectual de la literatura científica a través del examen sistemático de patrones de publicación, redes de colaboración intelectual y tendencias temáticas emergentes (Cortés, 2018). Esta aproximación metodológica ofrece una perspectiva única para comprender el desarrollo y el estado actual de la investigación sobre el compromiso organizacional en el profesorado universitario.

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar las tendencias y patrones de investigación sobre el compromiso organizacional en docentes universitarios mediante un estudio bibliométrico de las bases Scopus y Web of Science, complementado con una revisión temática de estudios recientes. Los objetivos específicos que guían esta investigación son: 1) mapear la productividad científica, las redes de colaboración y las tendencias temáticas en el período 2020-2024; 2) identificar autores, revistas y países centrales en la literatura especializada; 3) analizar, mediante una revisión temática complementaria, los hallazgos sustantivos sobre los factores asociados al compromiso organizacional docente.

Como expectativas de investigación, se anticipa identificar un crecimiento significativo en la producción científica posterior a la pandemia, una sólida asociación temática entre el compromiso organizacional y constructos como el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, y una predominancia de metodologías cuantitativas en la literatura especializada. Este estudio busca contribuir al campo del conocimiento al proporcionar un análisis integral que combine el rigor métrico de la bibliometría con la profundidad interpretativa de la revisión temática, ofreciendo así una visión holística del estado del arte en esta área de estudio relevante para la gestión universitaria contemporánea.

METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un diseño metodológico mixto que integró de manera complementaria un análisis bibliométrico riguroso con una revisión temática sistemática, abordando así tanto la dimensión cuantitativa como cualitativa de la producción científica sobre el compromiso organizacional en docentes universitarios. Esta aproximación dual se considera particularmente adecuada para obtener una visión comprehensiva del estado del arte en este campo de estudio (Cortés, 2018; González et al., 2024).

Para el componente bibliométrico, se seleccionaron las bases de datos Scopus y Web of Science como fuentes exclusivas de información, dada su reconocida solidez en la indexación de literatura científica de alta calidad en ciencias sociales. La recolección de datos se realizó el 15 de septiembre de 2024, delimitando el período de búsqueda entre 2020 y 2024 para capturar la producción científica más reciente y relevante. La estrategia de búsqueda se implementó mediante una fórmula de consulta estructurada que combinó operadores

booleanos y campos específicos TITLE-ABS-KEY, utilizando los términos: ("organizational commitment" OR "compromiso organizacional") AND ("university teacher" OR "faculty" OR "academic staff" OR "professor") AND ("higher education" OR "universit*"). Esta búsqueda se complementó con la aplicación de filtros por tipo de documento, restringiendo la selección a artículos de investigación y revisiones sistemáticas, así como por áreas temáticas vinculadas a Ciencias Sociales, Psicología y Administración.

El proceso de selección de documentos siguió rigurosamente el protocolo PRISMA, iniciando con la identificación de 410 registros potencialmente relevantes. Tras implementar un proceso sistemático de detección y eliminación de duplicados, que resultó en la exclusión de 58 documentos, y la posterior aplicación de criterios de elegibilidad basados en la pertinencia temática y metodológica, se constituyó un corpus bibliométrico final de 352 documentos para su análisis integral.

El procesamiento y análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software Bibliometrix en su versión 4.0.0 dentro del entorno R, complementado con VOSviewer versión 1.6.20 para la visualización de redes de colaboración y co-palabras clave. Se configuraron parámetros analíticos específicos que incluyeron el uso de conteo completo para la asignación de pesos, establecimiento de un umbral mínimo de cinco ocurrencias para la identificación de patrones de co-ocurrencia, y aplicación del algoritmo de fuerza de asociación para la normalización de datos. Estos análisis permitieron examinar en profundidad las redes de co-autoría, patrones de co-citación y estructuras de co-palabras clave presentes en la literatura especializada.

De forma paralela y complementaria al análisis bibliométrico, se desarrolló una revisión temática sistemática de 25 estudios adicionales recuperados mediante búsquedas en Google Académico, SciELO y Dialnet, utilizando criterios de búsqueda centrados en las expresiones "compromiso organizacional docente universitario" y "organizational commitment university teachers". Esta revisión temática permitió profundizar en los hallazgos sustantivos, relaciones conceptuales y tendencias metodológicas reportadas en la literatura reciente (Buitrón, 2023; Mendoza, 2022), enfocándose particularmente en los factores asociados al compromiso organizacional identificados en contextos universitarios específicos.

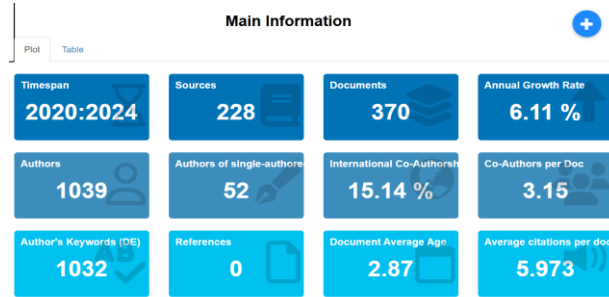
El conjunto de variables analizadas incluyó indicadores bibliométricos convencionales de producción e impacto científico, como distribución temporal de publicaciones, perfiles de autoría institucional y geográfica, patrones de citación e índices de colaboración; así como indicadores de contenido conceptual a través del análisis de redes de co-palabras clave y su evolución temporal; complementados con el examen de factores sustantivos asociados al compromiso organizacional identificados mediante la revisión temática sistemática. Esta aproximación metodológica integral asegura tanto la robustez métrica característica de los análisis bibliométricos como la profundidad interpretativa propia de las revisiones temáticas sistemáticas, ofreciendo así una visión dual y

comprehensiva del conocimiento disponible sobre el compromiso organizacional en el profesorado universitario.

RESULTADOS

En relación a la primera fase de búsqueda se obtuvieron los siguientes resultados:

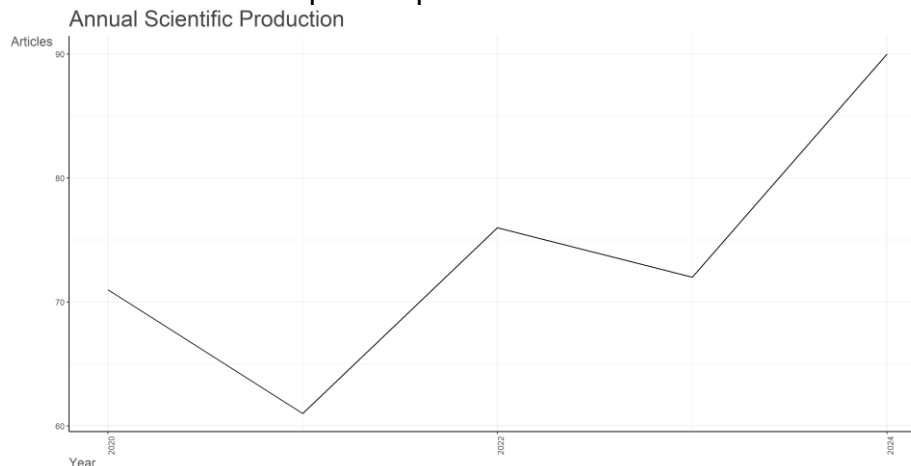
Figura 1
Indicadores Básicos de Publicaciones



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

El análisis bibliométrico del corpus de 370 documentos reveló un campo de investigación dinámico y en crecimiento. Los indicadores básicos mostraron una producción científica sustancial, con un total de 1.039 autores involucrados, de los cuales 52 publicaron de manera individual. El índice de colaboración se situó en 3.15, mientras que el número total de citas alcanzó las 1.032, con un promedio de 5.97 citas por documento. El h-index del conjunto fue de 24, indicando un impacto moderado pero consistente en la literatura especializada (Polatcan, 2022; Benoliel, 2021).

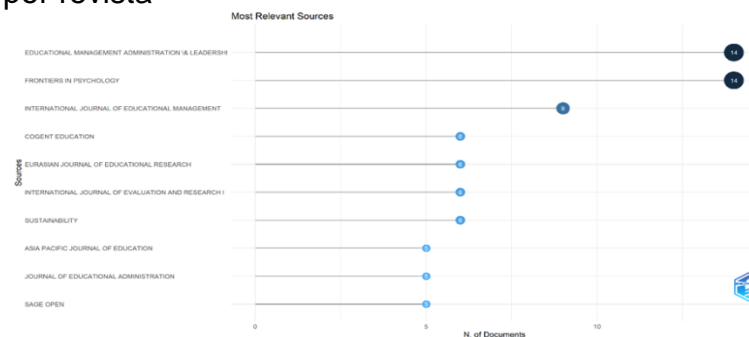
Figura 2
Producción anual de artículos para el período de estudio



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

La producción anual evidenció una tendencia fluctuante pero con crecimiento general en el período analizado. El año 2020 registró 71 publicaciones, seguido de una ligera disminución en 2021 con 61 documentos. Posteriormente, se observó una recuperación en 2022 con 76 artículos, manteniéndose estable en 2023 con 72 publicaciones, y culminando con un pico máximo de 90 documentos en 2024. Este patrón sugiere un interés creciente en la temática, posiblemente influenciado por las transformaciones del entorno educativo posterior a la pandemia (Buitrón, 2023).

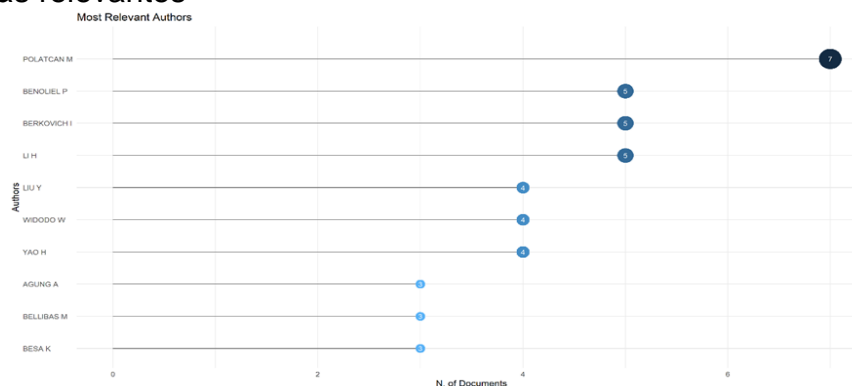
Figura 3
Publicaciones por revista



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

El análisis de fuentes identificó a las revistas *Frontiers in Psychology* y *Educational Management Administration & Leadership* como las más productivas, con 14 artículos cada una. Les siguieron *International Journal of Educational Management* con 9 publicaciones, mientras que *Eurasian Journal of Educational Research*, *Cogent Education*, *International Journal of Evaluation and Research en Education* y *Sustainability* registraron 6 publicaciones cada una. Estas revistas constituyen los principales canales de difusión del conocimiento especializado en el área.

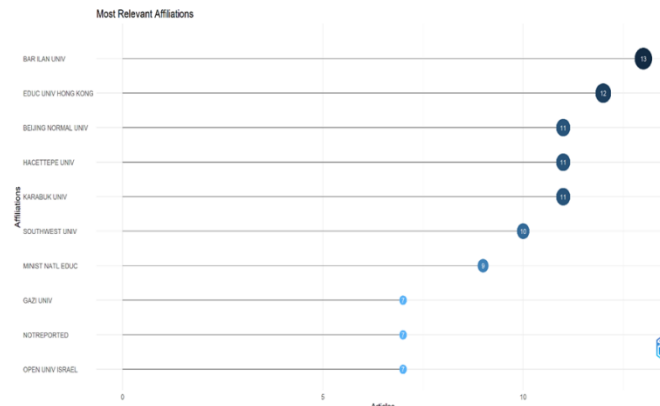
Figura 4
Autores más relevantes



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

En cuanto a la autoría, se identificó a Polatcan, M. como el investigador más productivo con 7 publicaciones, seguido de Benoliel, P. con 5 contribuciones. Los autores Berkobich, I. y Lih, J. también mostraron una producción significativa con 5 publicaciones cada uno, mientras que Liu, Y., Widodo, W. y Yao, H. registraron 4 publicaciones respectivamente. Estos autores conforman la red central de investigación en el campo del compromiso organizacional docente.

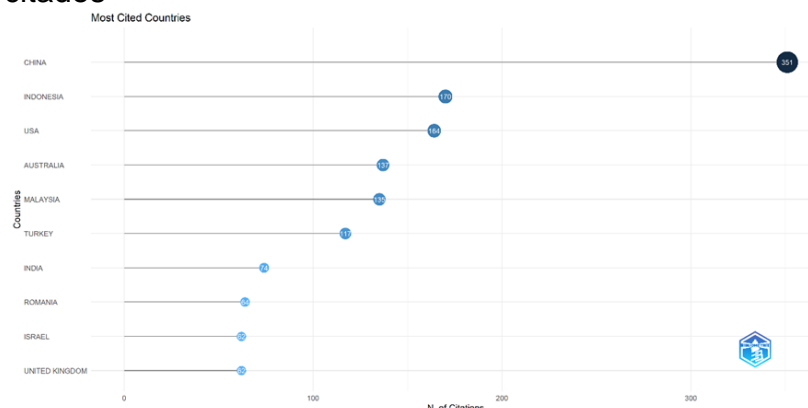
Figura 5
Filiaciones Institucionales más relevantes



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

El análisis de filiaciones institucionales destacó el liderazgo de Bar-Ilan University con 13 publicaciones, seguida de The Education University of Hong Kong con 12 contribuciones. Las instituciones Beijing Normal University, Hacettepe University y Karabuk University mostraron una productividad similar con 11 publicaciones cada una, configurando así los principales centros de producción científica sobre la temática a nivel global.

Figura 6
Países más citados



Nota: Capture de pantalla del programa Bibliometrics Ver. 5.2.0.

"transformational leadership", relacionándose estrechamente con "organizational citizenship behavior". El tercer cluster destacó la conexión entre "burnout" y "work engagement", revelando la dimensión del bienestar docente en la literatura analizada.

La revisión temática complementaria de 25 estudios permitió profundizar en los hallazgos sustantivos. El análisis mostró que el 52% de las investigaciones se realizaron en Perú, seguido de México con 12% e India con 8%. Argentina, Chile, China, Indonesia, Honduras y Uganda representaron en conjunto el 26% restante. Todos los estudios revisados emplearon metodologías cuantitativas con diseños correlacionales, centrándose en examinar la relación del compromiso organizacional con variables como satisfacción laboral, liderazgo, burnout y desempeño institucional.

Los hallazgos de la revisión temática indicaron consistentemente que el compromiso organizacional de los docentes universitarios está influenciado por múltiples factores. Entre los factores institucionales, destacaron el liderazgo transformacional, la calidad de la comunicación institucional y la gestión administrativa efectiva. En cuanto a los factores individuales, se identificaron la satisfacción laboral, el capital psicológico y las competencias digitales como variables significativamente relacionadas. Particularmente, los estudios peruanos enfatizaron el rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional (Heredia y Sullca, 2022; Estela y Salazar, 2022).

La Tabla 1 sintetiza los hallazgos principales de la revisión temática, organizando la información por autor, país de estudio, variables analizadas y principales resultados. Esta sistematización permite identificar patrones comunes y particularidades contextuales en la investigación sobre compromiso organizacional docente across diferentes entornos culturales e institucionales.

Tabla 1.
Resultados y Conclusiones de las Investigaciones

Nro	Autor	Título	
			El grado de conexión que un docente siente con la institución donde trabaja está influido, en cierta medida, por las oportunidades de crecimiento profesional que percibe y por la calidad de las relaciones personales y espirituales que construye en su entorno laboral.
1	Orozco et al. (2022)	Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior	Cuando una organización no presta la debida atención a los elementos básicos del trabajo y a aquellos que realmente motivan a las personas, es común que los docentes experimenten insatisfacción y una menor identificación con la institución, lo que a su vez afecta directamente su deseo de permanecer en ella.
2	Quispe y Paucar	Satisfacción laboral y	La cultura de una institución por sí sola no

	(2020)	compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú	es suficiente para generar un fuerte sentido de pertenencia. Es la percepción positiva que los docentes tienen de la institución como un buen lugar para trabajar lo que realmente potencia el vínculo entre la cultura interna y el compromiso de las personas.
3	Hurtado et al. (2021)	Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora	Desde la perspectiva de los profesores universitarios, se observa un vínculo claro entre su nivel de satisfacción, su lealtad a la institución y su intención de buscar otro empleo. Estos tres aspectos se encuentran interconectados de manera significativa.
4	Vargas (2022)	Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021	En el caso de los docentes, contar con mayores habilidades digitales se relaciona con una menor sensación de desgaste profesional y, al mismo tiempo, fomenta un vínculo más fuerte con la institución.
5	Mendoza (2022)	Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19	El estado emocional de los docentes incide en su nivel de compromiso con la institución, y es posible evaluar esta relación mediante herramientas específicas, las cuales han demostrado ser aplicables y útiles en el ámbito universitario.
6	May et al. (2020)	Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios	Entre los distintos estilos de dirección, el liderazgo transformacional —aquel que inspira y motiva— es el que demuestra una influencia más poderosa para que los docentes se identifiquen y trabajen alineados con los valores y la filosofía de la institución.
7	Tortolero y Carreón (2022)	El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México	Se observa que, en general, los docentes presentan niveles moderados de satisfacción y compromiso. No obstante, cuando un docente se siente más a gusto en su trabajo, es notable cómo incrementa su dedicación y lealtad hacia la institución.
8	Estrada y Gallegos (2021)	Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana	La calidad de vida que experimenta un docente en su trabajo tiene una incidencia directa en el nivel de compromiso que este desarrolla con su institución.
9	Narváez (2021)	La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde	Los docentes que cuentan con mayores recursos psicológicos internos suelen mostrar mayor satisfacción y un apego más afectivo a su trabajo. Este

		la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020	compromiso emocional actúa como un refuerzo positivo entre su bienestar psicológico y su satisfacción laboral, algo que se acentúa en los profesionales con más años en la institución.
10	Salessi (2022)	Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas	La relación entre el compromiso y la productividad docente no es uniforme. Mientras que para los docentes de Ingeniería Civil no se halló un vínculo claro, en Arquitectura sí se observa que un mayor compromiso se asocia a un mejor desempeño en tareas de enseñanza e investigación, aunque no en otras áreas.
11	López et al. (2022)	Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior	El desempeño institucional se ve favorecido principalmente por la satisfacción de sus docentes y por sus competencias profesionales. En cuanto al compromiso, es el componente emocional —el apego afectivo a la institución— el que realmente influye en los resultados.
12	Herrera (2022)	Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras	La satisfacción laboral de una persona afecta directamente su conducta dentro de la institución, un fenómeno que está profundamente ligado a su bienestar psicológico general y a su satisfacción con la vida.
13	Céspedes (2023)	Análisis de la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes universitarios	En las universidades públicas, se ha identificado que una comunicación fluida y un trabajo en equipo efectivo son pilares que contribuyen a fortalecer el compromiso de los docentes con la organización.
14	Heredia y Sullca (2022)	Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas	Una gestión administrativa eficiente, que planifique y cumpla con las actividades programadas, es un factor clave para que el profesorado de universidades privadas se sienta respaldado y, en consecuencia, manifieste un mayor compromiso con su carrera académica.
15	Estela y Salazar (2022)	Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Surco 2019	Los docentes del Sistema Tecnológico perciben que los incentivos que reciben son superiores a los de otras instituciones, lo cual fomenta en ellos un sentimiento de pertenencia y un compromiso más sólido.
16	Villanueva et al. (2023)	El impacto de los incentivos en el nivel	El compromiso de los docentes, especialmente en su dimensión afectiva,

		de compromiso de los docentes universitarios	está ligado a sentirse valorados mediante una retroalimentación constructiva, oportunidades para participar y una remuneración que cumpla con sus expectativas.
17	Buitrón (2023)	Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima	El impacto del estrés y el desgaste profesional varía según el tipo de universidad. En las nacionales, el estrés afecta más el agotamiento, mientras que en las provinciales, el agotamiento impacta menos en la satisfacción y el compromiso, e incluso el estrés puede, paradójicamente, predecir un mayor compromiso.
18	Wang et al. (2020)	Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction	En el contexto de la India, se proyecta que mejoras relativamente pequeñas en el salario, la seguridad laboral, el apoyo de la institución y los desafíos profesionales podrían traducirse en aumentos muy significativos en el compromiso del profesorado universitario.
19	Bashir y Gani (2020)	Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment	Durante la pandemia, el género fue un factor relevante, mostrando que las docentes mujeres tenían una mayor intención de permanecer en su trabajo comparado con sus colegas hombres, aunque los niveles generales de compromiso fueron bajos para todos. A pesar de ello, se mantuvo la relación: a mayor satisfacción, mayor compromiso.
20	Chanana (2021)	The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences	Un liderazgo con principios espirituales influye en que los docentes actúen de manera más proactiva y colaborativa, y este efecto se ve potenciado por el papel que juegan el compromiso y la satisfacción laboral como mediadores.
21	Djaelani et al. (2021)	Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior.	En las universidades públicas de Uganda, el compromiso del personal académico está condicionado por factores como la edad, la antigüedad, el puesto que ocupan, los estilos de liderazgo y su satisfacción laboral, siendo esta última un puente importante entre el tipo de liderazgo y el compromiso.
22	Mwesigwa et al. (2020)	Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in	Los estudios sobre compromiso organizacional destacan la importancia de la efectividad en las funciones y de las condiciones que mitigan los riesgos psicosociales. Variables demográficas

		public universities	como la edad, el sexo y el lugar de trabajo son frecuentemente analizadas en estas investigaciones.
23	Pérez y Valesmoro (2021)	Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: Una revisión sistemática	El compromiso que un docente siente hacia su institución modula la influencia que su bienestar psicológico tiene sobre su dedicación a la actividad de enseñar. Sería valioso que futuros estudios exploren otros factores, como el bienestar subjetivo, para entender mejor esta dedicación.
24	Candrinho (2022)	Múltiplos comprometeros entre profesores universitários em Moçambique: analisando o poder predictivo do capital psicológico positivo	Tanto los docentes contratados como los ordinarios muestran, por lo general, un nivel de compromiso que se sitúa en un punto medio. Esta situación podría representar un obstáculo para el cumplimiento de las metas y proyectos institucionales anuales, así como para el desempeño individual de cada docente.
25	González et al. (2024)	El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales.	El grado de conexión que un docente siente con la institución donde trabaja está influido, en cierta medida, por las oportunidades de crecimiento profesional que percibe y por la calidad de las relaciones personales y espirituales que construye en su entorno laboral.

En atención a los artículos abordados puede evidenciarse un hilo conductor en todos los hallazgos; como lo es la importancia del compromiso organizacional como un factor clave para el desempeño efectivo de los docentes dentro de las instituciones universitarias. En ese sentido, Orozco et al. (2022) destacan que las expectativas y las interacciones socioafectivas del docente son cruciales para su vinculación con la institución, por cuanto en la medida en que se fortalece la disposición emocional es mayor el nexo de identificación con la institución.

Lo anterior se alinea con lo que mencionan Quispe y Paucar (2020) sobre cómo la satisfacción laboral impacta directamente en el compromiso organizacional, ya que los autores refieren de manera explícita que existe una relación directa significativa entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, por lo que cuando ocurre un descuido de los factores higiénicos y motivacionales, es probable que se suceda de forma directa la insatisfacción laboral y falta de compromiso de continuidad, con lo cual se vería afectado a su vez el desempeño del docente en sus labores dentro de la institución.

Además, Hurtado et al. (2021) plantean la idea de que la cultura organizacional, mediada por la experiencia de marca empleadora, puede potenciar ese compromiso; porque esta última pasa a ser un factor de identificación del docente como algo propio. Asimismo, Vargas (2022) también relaciona el compromiso organizacional con la intención de rotación, sugiriendo que una mayor satisfacción laboral reduce esa intención de abandonar la institución por cuanto el

sentido de identidad y pertenencia es mucho más grande y genera lazos de afectividad del docente con la institución.

Por otro lado, Mendoza (2022) plantea un enfoque diferente al relacionar la competencia digital con el burnout y el compromiso organizacional. Este hallazgo plantea de forma complementaria a los demás estudios, cómo las habilidades tecnológicas pueden afectar el bienestar de los docentes y su conexión con la organización; planteando que, a mayor nivel de habilidad, existirá menor probabilidad de un Burnout y, de manera directa, se consolidará un mayor compromiso organizacional.

Finalmente, los estudios de May et al. (2020) y Tortolero y Carreón (2022) refuerzan la tesis de que tanto los estados afectivos como los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional, condicionando que ambos elementos conforman parte de la emocionalidad del colaborador. El liderazgo transformacional, en particular, de acuerdo a lo investigado es un catalizador poderoso para fomentar ese compromiso entre los docentes.

Todos estos hallazgos plantean de forma enfática la complejidad y la interconexión entre varios factores que afectan el compromiso organizacional. La satisfacción laboral, la cultura institucional, el liderazgo y las competencias son elementos fundamentales que deben ser considerados para mejorar no solo el desempeño docente, sino también el ambiente educativo en general.

Según Narváez (2021) en su estudio, se concluye que la calidad de vida laboral influye de manera determinante en el compromiso organizacional; por cuanto ésta variable es determinante de las condiciones en que el docente se siente respecto del entorno en donde labora.

De manera similar, Salessi (2022) comenta que un mayor capital psicológico está relacionado con una mayor satisfacción y compromiso. Esto se relaciona con el hallazgo de Céspedes (2023), quien plantea que la satisfacción laboral influye en el comportamiento de los docentes hacia la institución, lo que induce a señalar que el bienestar psicológico puede ser un factor clave.

En este mismo orden de ideas, vale destacar la observación de Salessi (2022) respecto a que los docentes con más antigüedad tienen mayor compromiso y satisfacción laboral. Esta aseveración puede relacionarse con los resultados de Villanueva et al. (2023), quienes mencionan que los docentes valoran más los incentivos recibidos, lo que podría estar relacionado también con su experiencia en la institución, unificando el contexto de antigüedad y vivencias institucionales como factores determinantes del compromiso organizacional de los docentes universitarios.

Por su parte, López et al. (2022) encuentran a través de su estudio que no hay correlación entre compromiso organizacional y productividad para ciertos contextos específicos, pero, por el contrario, Herrera (2022) argumenta que solo el compromiso afectivo tiene una relación significativa con el desempeño institucional. Estos argumentos permiten reconocer que no todos los tipos de compromiso son igualmente efectivos en diferentes áreas académicas; por cuanto están influidos por factores heterogéneos que confluyen de manera directa en la subjetividad del individuo.

De manera similar, el estudio de Heredia y Sullca (2022) que aborda la relación entre comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional complementa considerablemente las conclusiones de Estela y Salazar (2022), donde se resaltan que una buena gestión administrativa puede incrementar el compromiso docente. Entendiendo que los procesos administrativos implican interacción interpersonal, permite inducir que la comunicación efectiva que se deriva de los mismos, pudiera ser un factor de interés en el establecimiento de un compromiso organizacional efectivo en los docentes universitarios.

Asimismo, Villanueva et al. (2023) resaltan la forma cómo los incentivos influyen en la pertenencia a la institución, mientras que Buitrón (2023) plantea la correlación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, haciendo énfasis que la retroalimentación y retribuciones adecuadas son fundamentales para mantener este compromiso.

De manera complementaria Wang et al. (2020) expone la relevancia que frente al compromiso organizacional tiene el agotamiento o estrés laboral, considerando que el mismo es un factor que modifica la predisposición del docente a realizar su trabajo con disposición y ánimo, con lo cual su nivel de dedicación y desempeño no es el más adecuado.

De igual forma, Bashir y Gani (2020) hacen referencia de la relevancia que tiene la satisfacción laboral, sugiriendo que un aumento en factores como salario, seguridad laboral y apoyo organizacional incrementaría considerablemente el compromiso organizacional de los docentes universitarios. Esto define una relación directa entre condiciones laborales favorables y el compromiso, lo que coincide con lo señalado por Chanana (2021), donde se precisa que, aunque tanto maestras como maestros experimentan bajos niveles de compromiso durante la pandemia de COVID-19, las mujeres muestran un mayor compromiso con sus responsabilidades docentes que los hombres. Ello sugiere que el contexto y factores sociales pudieran afectar la percepción del compromiso, aun bajo condiciones adversas.

Asimismo, Djaelani et al. (2021) hacen un aporte interesante al demostrar que el liderazgo espiritual no solamente afecta la satisfacción laboral, sino que también se presenta como un intermediario en el comportamiento ciudadano organizacional. Ello implica que un liderazgo positivo pudiera mejorar tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional, lo que es imprescindible para generar un ambiente de trabajo saludable.

De igual manera, Mwesigwa et al. (2020) señalan que el compromiso organizacional está influenciado por variables demográficas como la edad y antigüedad del personal académico, así como también por los estilos de liderazgo. Esto fortalece el argumento de que las características individuales y contextuales son determinantes en la manera que los docentes se comprometen con sus instituciones.

De igual manera Pérez y Valesmoro (2021) también hacen énfasis en la relevancia que tienen los factores sociodemográficos para el estudio del compromiso organizacional, planteando que condiciones adecuadas para evitar peligros psicosociales son fundamentales para alcanzar un ambiente laboral

positivo. Ello tiene relación con lo señalado por Candrinho (2022), quien señala cómo el capital psicológico positivo puede transformar el compromiso con la actividad docente, sugiriendo que promover el bienestar psicológico podría ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso organizacional.

Por último, Gonzáles et al. (2024) exponen una preocupación particular: muchos docentes manifiestan un nivel regular de compromiso con sus organizaciones. Este hallazgo permite reconocer la urgencia de abordar los factores que afectan este compromiso para alcanzar no solo el bienestar de los profesores sino también el éxito institucional en la materialización de las metas educativas.

CONCLUSIONES

El estudio permite concluir que la investigación sobre el compromiso organizacional en docentes universitarios constituye un campo consolidado y en expansión, caracterizado por una producción científica creciente y una estructura temática definida. Los patrones de colaboración internacional identificados y la concentración de la producción en revistas de alto impacto reflejan un creciente reconocimiento de la relevancia del tema para la calidad de la educación superior.

Las conclusiones específicas del estudio se organizan en tres dimensiones principales. En cuanto a la estructura del campo, se identifica un núcleo conceptual estable en torno a la satisfacción laboral, el liderazgo organizacional y el bienestar docente, con una predominancia de aproximaciones cuantitativas que, si bien han permitido establecer relaciones significativas entre variables, han descuidado la exploración de las dimensiones subjetivas y contextuales del fenómeno. Respecto a los factores determinantes, se confirma la multifactorialidad del compromiso organizacional, con especial relevancia de variables institucionales como el liderazgo transformacional y variables individuales como el capital psicológico y las competencias digitales. Finalmente, en relación con la distribución geográfica, se evidencia una creciente diversificación de la producción científica, con liderazgo de países asiáticos en el ámbito global y una significativa producción iberoamericana, particularmente peruana, en el contexto regional.

El estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas. La restricción a las bases de datos Scopus y WoS, si bien asegura estándares de calidad, puede haber excluido literatura relevante publicada en revistas regionales o en idiomas diferentes al inglés. De igual manera, el período temporal analizado (2020-2024), aunque garantiza actualidad, limita la posibilidad de identificar tendencias de más largo plazo. Finalmente, el enfoque metodológico adoptado, si bien integral, prioriza el análisis de patrones generales sobre la profundización en particularidades contextuales.

Las líneas futuras de investigación identificadas incluyen la necesidad de desarrollar estudios cualitativos que exploren las experiencias subjetivas de compromiso organizacional, la realización de investigaciones comparativas entre contextos culturales e institucionales diversos, el examen de los efectos de las transformaciones digitales aceleradas en el compromiso docente, y la implementación de estudios longitudinales que permitan capturar la dinámica

temporal del fenómeno. La superación de estas limitaciones y el desarrollo de estas líneas de investigación contribuirán significativamente a la comprensión integral del compromiso organizacional en el profesorado universitario y, consecuentemente, al fortalecimiento de la educación superior en un contexto de transformación permanente.

REFERENCIAS

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>, 525-542.
- Benoliel, P. (2021). Leadership and organizational commitment in universities: A multi-level approach. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 504-523. <https://doi.org/10.1177/1741143220913552>.
- Buitrón, C. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes universitarios*. Lima, Perú: Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1.
- Candrinho, G. (2022). Múltiplos comprometimentos entre professores universitários em Moçambique: analisando o poder preditivo do capital psicológico positivo. *Repositorio Universidad Federal de Bahía, Brasil*. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36566>.
- Céspedes, R. (2023). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes universitarios. *Revista Científica UPAP Vol. 3 Núm. 1*. <https://doi.org/10.54360/rcupap.v3i1.126>.
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Publics Affairs an International Journal*. <https://doi.org/10.1002/pa.2695>.
- Cortés, J. M. (2018). *Compromiso organizacional y gestión del talento humano*. Editorial Síntesis.
- Djaelani, A., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11 (3). pp. 3907-3914. ISSN 1923-9343. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/765/>, 975-982.
- Estela, A., & Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION JOURNAL*. Vol. 6 Núm. 1. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v6i1.4018>.
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educ. Form. vol.6 no.1 Fortaleza jan./abr 2021 Epub 05-Jan-2021*. http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2448-35832021000100015&script=sci_arttext.
- González, J., Collazos, E., Simangas, A., & Álvarez, M. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en

- entornos virtuales. *Rev. Mendive [online]. 2024, vol.22, n.1.*
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v22n1/1815-7696-men-22-01-e3588.pdf>.
- Heredia, C., & Sullca, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia Vol. 27, N° Extra 8.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800>.
- Herrera, E. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6).* https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144, 10485-10505.
- Hurtado, A., De La Gala, B., Ccorisapra, F., & Quispe, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Universidad y Sociedad vol.13 no.4 Cienfuegos jul.-ago.*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400369&script=sci_arttext&tlng=en.
- Liu, Y., Wang, H., & Chen, X. (2023). Global trends in higher education management research: A bibliometric analysis of organizational commitment studies. *Sustainability, 15(4), 3215-3232.*
<https://doi.org/10.3390/su15043215>.
- López, E., Saavedra, J., Del Águila, F., & Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar Vol. 6 Núm. 2.*
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862.
- May, É., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia vol.12 no.24 León may. 2020.*
<https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>.
- Mendoza, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios, 12(3).* <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (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).
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development, Vol. 39 No. 2.*
<https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>, 253-268.
- Narváez, T. (2021). La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>.
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., & Vásquez, C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación

- superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1).
<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 42-55.
- Pérez, J., & Valesmoro, M. (2021). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: Una revisión sistemática. *Repositorio Universidad César Vallejo, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74648>.
- Polatcan, M. (2022). Organizational commitment in higher education: A meta-analytic review of contributing factors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 22(1), 89-104. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.1.0007>.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2). <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>, 64-83.
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes. *Revista Puertorriqueña de Psicología Vol. 33 Núm. 2*. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>.
- Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación Vol. 13, Nº. 39*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>, 1-17.
- Vargas, J. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94079>.
- Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., & Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6119, 10281-10296.
- Wang, P., Pengpeng, C., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yang, M., . . . Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Front. Psychol.*, 07 October 2020. *Sec. Organizational Psychology. Volume 11 - 2020*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>.