



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE HUMANIDADES

**Compromiso laboral en docentes de colegios públicos de
Lima**

Tesis para optar el Título de
Psicólogo

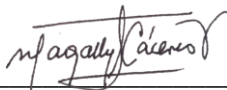
**Mariana Solis Robles
Mayra Fernanda Valera Cueto**

Asesor(es):
Mgtr. Magally Ofelia Cáceres Villarreal

Lima, noviembre de 2025

Aprobación

La tesis titulada “Compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima”, presentada por el bachiller Mariana Solis Robles y el bachiller Mayra Fernanda Valera Cueto en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Psicólogo, fue aprobada por Mgtr. Magally Ofelia Cáceres Villarreal.



Director de tesis



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo

Yo, Mariana Solis Robles, egresado del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 74208443, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Mayra Fernanda Valera Cueto, identificado con DNI: 73115028

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Mgtr. Magally Ofelia Cáceres Villarreal, identificado con DNI: 07630376

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 16/10/2025.



Firma del autor¹



Firma del asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo

Yo, Mayra Fernanda Valera Cueto, egresado del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 73115028, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- **Mariana Solis Robles**, identificado con DNI: **74208443**

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- **Mgtr. Magally Ofelia Cáceres Villarreal**, identificado con DNI: **07630376**

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 16/10/2025.



Firma del autor¹



Firma del asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes nos otorgaron la oportunidad de cursar estudios a nivel universitario y brindarnos su apoyo y cariño constante.

A los profesores que aceptaron participar en el estudio, mostrándonos su ardua labor como formadores de estudiantes y personas.



Agradecimientos

A las instituciones educativas por su ayuda, paciencia y esfuerzo al abrirnos las puertas y permitirnos conocer a sus directores y plana docente.

A nuestra asesora, Mgtr. Magally Cáceres, quien nos brindó su apoyo y guía a lo largo de todo el proceso de investigación.

A nosotras mismas, por motivarnos la una a la otra en las largas horas de trabajo, por impulsarnos y recordarnos que juntas, siempre es mejor.



Resumen

Las instituciones educativas estatales peruanas presentan deficiencias y condiciones desfavorables, problemática en la cual los docentes emergen como un grupo importante en este sector, generando una preocupación por el proceso formativo y calidad educativa. En este contexto, el propósito fundamental de la presente investigación fue identificar el nivel de compromiso laboral, así como en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción en docentes de colegios públicos de Lima. La metodología empleada fue de diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por 381 docentes, de los cuales 261 fueron mujeres y 120, hombres. Para conocer a la muestra, se administró un cuestionario de características sociodemográficas. Asimismo, para medir el compromiso laboral, se empleó la Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES). Los datos recopilados fueron procesados con el software estadístico SPSS y se realizó un análisis descriptivo. Los resultados revelaron niveles altos en la escala general de compromiso y en las dimensiones de dedicación y absorción; sin embargo, en la dimensión de vigor se observaron niveles moderados. Con relación a otros hallazgos, se evidenció que, según el sexo, las docentes mujeres presentan un mayor nivel de compromiso laboral tanto en la escala general como en la dimensión de vigor. En cuanto a la edad, quienes tienen entre 41 y 45 años muestran un mayor compromiso. Respecto al año de egreso, los docentes graduados entre 1981–1985 y 1991–1995 reflejan niveles más altos. En relación con el grado académico, aquellos que poseen el título de Bachiller presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral. Asimismo, los docentes afiliados al Colegio de Profesores registran niveles superiores de compromiso. En cuanto a las instituciones participantes, los docentes de los colegios IE 15, IE 30, IE 33 e IE 35 presentan los niveles más elevados en la escala general. Según el distrito, quienes laboran en Ate, Breña, Puente Piedra y Surquillo muestran mayor compromiso. En relación con los años de experiencia, destacan aquellos con 31 a 35 años. Además, los docentes del nivel inicial presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral, y, finalmente, quienes imparten las áreas de Personal Social, Innovación Educativa y Física reflejan los niveles más altos en la escala general.

Tabla de contenido

Introducción	12
Capítulo 1: Problema de investigación.....	14
1.1. Formulación del Problema	14
1.2. Pregunta del Problema.....	18
<i>General</i>	18
<i>Específicas</i>	18
1.3. Objetivos.....	18
<i>General</i>	18
<i>Específicos</i>	18
1.4. Justificación.....	19
1.5. Limitaciones	20
Capítulo 2: Marco teórico.....	22
2.1. Revisión de Literatura	22
2.1.1. <i>Compromiso Laboral</i>	22
2.2. Definición de Variables.....	44
2.3. Formulación de Hipótesis.....	47
2.3.1. <i>Hipótesis General</i>	47
2.3.2. <i>Hipótesis Específicas</i>	47
Capítulo 3: Método.....	48
3.1. Tipo de investigación	48
3.2. Diseño de la investigación.....	48
3.3. Población	48
3.4. Muestra	49
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.5.1. <i>Cuestionario de características sociodemográficas</i>	50
3.5.2. <i>Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo</i>	50

3.6. Procedimiento.....	53
3.6.1. <i>Adaptación peruana y validación de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo</i>	53
3.6.2. <i>Aplicación del instrumento</i>	54
Capítulo 4: Resultados	56
4.1. Análisis de los datos sociodemográficos	56
4.2. Análisis descriptivo	66
4.2.1. <i>Análisis de los Resultados de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo</i>	66
Capítulo 5: Discusión de resultados	102
Conclusiones	114
Recomendaciones.....	116
Referencias	117
Anexos.....	140
Anexo 1. Escala Utrecht de Compromiso Laboral. Versión adaptada por Benavides et al., (2009). Versión validada por Flores et al., (2015)	140
Anexo 2. Cuestionario Digital.....	141
Apéndices	156
Apéndice A. Modelo de Carta de Presentación a Colegios.....	156
Apéndice B. Consentimiento Informado.....	157
Apéndice C. Ficha de Datos Sociodemográficos	158
Apéndice D. Lista completa de colegios participantes del estudio	159

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	44
Tabla 2 Composición de las dimensiones de Salanova.....	50
Tabla 3 Baremos del compromiso laboral.....	51
Tabla 4 Distribución de participantes según sexo.....	56
Tabla 5 Distribución de participantes según edad.....	56
Tabla 6 Distribución de participantes según año de egreso de la carrera	57
Tabla 7 Distribución de participantes según grado académico	58
Tabla 8 Distribución de participantes según registro en el Colegio de Profesores	59
Tabla 9 Distribución de colegios participantes del estudio.....	59
Tabla 10 Distribución de participantes según la ubicación de los colegios por distrito	62
Tabla 11 Distribución de participantes según años de experiencia.....	63
Tabla 12 Distribución de participantes según el nivel de educación básica en el que enseñan.	64
Tabla 13 Distribución de participantes según materias impartidas.....	65
Tabla 14 Descriptivos del compromiso laboral y dimensiones.....	66
Tabla 15 Niveles de Compromiso Laboral	67
Tabla 16 Niveles de Vigor	68
Tabla 17 Niveles de Dedicación.....	69
Tabla 18 Niveles de Absorción	70
Tabla 19 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según sexo	71
Tabla 20 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según edad.....	73
Tabla 21 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según años de egreso de la carrera	76
Tabla 22 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según grado académico	79
Tabla 23 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según registro en el Colegios de Profesores	81
Tabla 24 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según colegios participantes del estudio	83

Tabla 25 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según ubicación de los colegios por distrito.....	89
Tabla 26 Niveles de compromiso labooral y dimensiones según años de experiencia laboral.93	
Tabla 27 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según niveles de educación básica en el que enseñan los docentes.....	96
Tabla 28 Niveles de compromiso laboral y dimensiones según materias impartidas	98

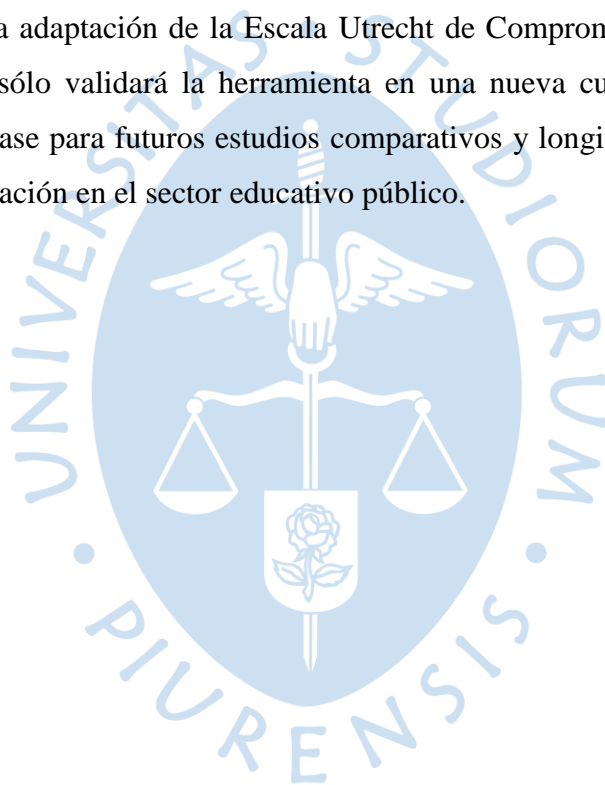


Introducción

En cualquier organización, es común encontrar personas que logran sentirse parte de ella, mientras que otras no comparten completamente las metas, misión y visión establecidas. Este fenómeno es notable en los centros educativos del Perú, donde los docentes enfrentan dificultades para mantener su compromiso. Este escenario se agrava por los cambios socioeconómicos y culturales que han impactado el desarrollo humano, obligando a los individuos a adaptarse a un entorno en constante evolución. Esto resalta la necesidad de estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia y cohesión entre los docentes en el ámbito educativo (Saccaco, 2023). En las instituciones educativas públicas, el compromiso laboral de los docentes puede verse afectado por deficiencias estructurales y operativas. La infraestructura inadecuada, la falta de servicios básicos, la ausencia o inestabilidad de directores, y la carencia de psicólogos y materiales crean un entorno desfavorable para la enseñanza. Estas condiciones desmotivan a los docentes y limitan su capacidad para impartir una educación de calidad (Contraloría General de la República del Perú, 2022).

Por lo tanto, el compromiso laboral de los docentes es fundamental para el funcionamiento efectivo del sistema educativo y, por ende, para el progreso y desarrollo de la sociedad. La dedicación y motivación de los docentes son esenciales para garantizar una educación de calidad, lo que a su vez impacta positivamente en la formación de individuos capaces de contribuir al bienestar y crecimiento de la comunidad en general (Martínez et al., 2023). Cuando un docente asume el compromiso laboral desde una perspectiva de bienestar, se percibe a sí mismo como feliz, comprometido y activo. Este estado de bienestar le otorga el vigor necesario para enfrentar adversidades y asumir de manera adecuada la formación continua. Al estar convencido de que este compromiso es la vía para alcanzar mayores niveles de satisfacción tanto personal como profesional, el docente se involucra más plenamente en su labor y en el desarrollo de su carrera (García et al., 2023).

El objetivo de esta tesis es identificar el nivel de compromiso laboral en los docentes de colegios públicos de Lima, con el fin de ampliar el conocimiento sobre esta problemática y proporcionar una base más sólida para posibles intervenciones y mejoras. Este estudio es relevante teóricamente al profundizar en el compromiso laboral de los docentes en colegios públicos de Lima, Perú, un área poco explorada en la literatura existente. Analizar variables como la carga laboral, el apoyo institucional y las expectativas profesionales en este contexto urbano permitirá enriquecer las teorías actuales y desarrollar nuevos modelos que reflejen mejor las realidades de los docentes en contextos similares. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos podrán informar políticas y estrategias para mejorar el compromiso y bienestar docente, impactando positivamente en el desempeño escolar y la calidad educativa. Metodológicamente, la adaptación de la Escala Utrecht de Compromiso Laboral (UWES) al contexto peruano no sólo validará la herramienta en una nueva cultura, sino que también aportará una valiosa base para futuros estudios comparativos y longitudinales, mejorando las metodologías de evaluación en el sector educativo público.



Capítulo 1: Problema de investigación

1.1. Formulación del Problema

Se entiende el compromiso laboral como un estado mental positivo y agradable de los empleados en relación con el trabajo que realizan (Schaufeli et al., 2002) y está caracterizado por la absorción, vigor y dedicación (Paredes et al., 2020) lo que conlleva a la participación por parte de los trabajadores con la institución a la que pertenecen (Mowday et al., 1979). Un empleado comprometido resaltarán por su energía e implicación con sus responsabilidades, un claro predictor del cumplimiento de objetivos, actitud activa, dispuesta e innovadora (Circular HR, 2018). De ello resulta una identificación con la empresa, mostrando lealtad y retribuyendo a la misma.

Cuando un empleado está comprometido con su empresa se observa que es capaz de sostener su motivación y lidiar mejor con la adversidad, de adaptarse a los cambios, transmitir sus comportamientos positivos a otros empleados de manera que mejora el rendimiento (Castellano et al., 2019; Vesga et al., 2020). Es importante señalar que, cuando una institución muestra preocupación e interés por el bienestar de sus trabajadores, estos mostrarán una actitud positiva, sintiendo una obligación por retribuir a la empresa (Zimmerman, 2016). Sin embargo, cuando los trabajadores no están comprometidos, pueden presentar estados cognitivos, emocionales y conductuales que generan resultados alejados de lo esperado en las instituciones (Shuck y Wollard, 2010). La falta de compromiso se convierte en un indicador para el análisis de la rotación de empleados (Gallardo y Triadó, 2007), del rendimiento laboral, de la competitividad (Prieto-Díez et al., 2021) y de la motivación laboral en las empresas (Mera y Zambrano, 2021).

En el contexto internacional, en los últimos años se ha observado una disminución del compromiso laboral a raíz de las crisis políticas, económicas y sociales recientes lo cual ha tenido un efecto desfavorable en la salud mental de los trabajadores, en el nivel de concentración, en la capacidad para socializar y en el ambiente de trabajo (Pezo y Paredes, 2022). Asimismo, un estudio realizado en Estados Unidos, que tomó como muestra países como Argentina, Australia, Alemania, Brasil, Canadá, Corea del Sur, Francia, India, España, Japón, entre otros, mostró que el 55% de los empleados de medianas y grandes empresas se encuentran poco o nada comprometidos con respecto a sus empleadores y la organización a la que forman parte (Towers Watson, 2012), generando un impacto en la implicación en el puesto, la ciudadanía organizacional, la orientación al aprendizaje, la innovación, la permanencia en la empresa, la inteligencia emocional, el manejo del estrés y el profesionalismo (Coronado et al., 2020).

Particularmente en el Perú, el 87 % de los líderes empresariales y de recursos humanos consideran el compromiso laboral como un problema prioritario. Ante esta situación, se inició una revisión de los programas de Recursos Humanos a partir de la propuesta del chief learning officer de Nestlé, Fausto Palumbo, quien planteó que el aprendizaje debe ocupar un rol central en un contexto marcado por la innovación, la agilidad y el uso de tecnologías sociales, móviles y digitales. Esta perspectiva busca reconocer a los trabajadores como “clientes” que necesitan un entorno laboral positivo y significativo, complementado con el diseño adecuado de los puestos, el desarrollo profesional y el liderazgo para fortalecer su compromiso y su pasión por el trabajo (Deloitte University Press, 2015; Bersin, 2014; Hagel, 2014). No obstante, el 22 % de los entrevistados indicó contar con programas deficientes o inexistentes para medir y mejorar el compromiso laboral (Deloitte University Press, 2015)

Considerando la definición de compromiso laboral y su influencia en el comportamiento de las personas, así como en su disposición a realizar esfuerzos orientados a favorecer aquello con lo que están comprometidas, la docencia se reconoce como una de las profesiones que más demandan este compromiso, debido al alto nivel de energía, concentración, entusiasmo y dedicación que implica la labor docente (Fuentesalba e Imbarack, 2014). En este contexto, surge la interrogante sobre el nivel de compromiso de los docentes, ya que este influye directamente en su desempeño (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli et al., 2001).

Actualmente, bajo una perspectiva global no existe una diferencia significativa entre los niveles de compromiso obtenidos por docentes del sector público y docentes del sector privado (Huisa, 2022), aunque se logra encontrar algunas características que podrían reflejar un mayor nivel de compromiso en el sector público (Salvador, 2019; Chiang et al., 2021). Sin embargo, en la realidad peruana, específicamente en el sector público, existe escasa preocupación y desinterés en relación con el bienestar de los empleados provocando desorden, sanciones excesivas, poca capacitación, etc. (Ugarte et al, 2011). En las instituciones educativas (IIEE) del sector público, por ejemplo, un 60.5% de docentes no poseen el material educativo necesario para impartir clases de manera adecuada (Consejo Nacional de Educación, 2014), existe una remuneración por debajo del promedio, condiciones laborales inapropiadas, capacitación deficiente del personal y sistema de compensaciones insuficientes (Cueva et al., 2021), así como defectos en la infraestructura y escasez de servicios básicos, lo que impacta negativamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje y en la integridad de la comunidad educativa. Además, un porcentaje de las IIEE públicas no cuentan con el Plan Anual de Trabajo, Proyecto Curricular, Reglamento Interno ni el Proyecto Educativo Institucional (Pérez, 2022). La presencia de estas características, junto a otros elementos socioculturales, hacen que la realidad

del sector público no muestre el nivel de compromiso laboral esperado y los docentes enfrenten desafíos que afectan su compromiso y calidad educativa.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021) la calidad formativa de los docentes en América Latina es insuficiente, lo que limita la implementación de metodologías innovadoras con tecnología. A pesar de que se están promoviendo compromisos para mejorar la calidad educativa, persisten ciertos problemas como la falta de preparación y compromiso de los maestros. En Perú, estas dificultades se acentuaron durante y después de la pandemia, donde muchos docentes han mostrado falta de compromiso, dedicándose a otras actividades laborales, lo que ha afectado su desempeño y la calidad de la educación.

En los últimos años se ha puesto mayor interés en el sector educativo (López, 2016), específicamente en las investigaciones realizadas sobre las competencias de los docentes, la satisfacción y el compromiso laboral, temas asociados tanto al rendimiento como al desarrollo de las IIEE (Segredo, 2016) ya que el rol de estas es contribuir al futuro de la sociedad (Bernabé y Cremades, 2017). Los docentes aportan a la formación de competencias y enriquecen el proceso de enseñanza, son responsables, en muchos casos, de una amplia cantidad de alumnos que poseen distintas personalidades, de los cuales algunos pueden presentar dificultades conductuales o falta de motivación (Budovich y Nadochiy, 2019; Nava y Mercado, 2011). Asimismo, los docentes deben llevar su labor fuera del aula, preparando el material de clase, actualizando información, corrigiendo exámenes y tareas, asistiendo a reuniones con los padres y la administración educativa, etc. (El Sahili, 2010). A pesar de la relevancia de los docentes en la sociedad, no se encuentran instrumentos de medición que puedan describir de manera clara su nivel de compromiso. Los instrumentos disponibles se centran en evaluar el desempeño profesional, el cual está condicionado por factores como la gestión pedagógica, la gestión institucional, la formación docente y la innovación e investigación (Cuenca, 2020).

El bajo nivel de compromiso laboral en los docentes se evidencia en el incumplimiento de las horas pedagógicas establecidas, el incumplimiento de los objetivos institucionales, el inadecuado manejo de los conflictos propios del entorno educativo, la falta de seguimiento a los planes de mejora institucional, entre otros aspectos (Atencio et al., 2020). Estos comportamientos han sido reportados en diversos estudios, lo que evidencia la necesidad de identificar los niveles de compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de Lima, diferenciándolo de variables como el desempeño y la satisfacción, que podrían interferir en su análisis.

Dentro del contexto peruano, un estudio realizado en docentes reflejó que el 29.3% de los docentes tenía un nivel de compromiso regular, el 27.5% un nivel alto, el 22.2% un nivel bajo, el 15% un nivel muy alto, y el 6% un nivel muy bajo (Estrada et al, 2024). Estos datos revelan que, aunque una parte significativa de los docentes muestra un compromiso laboral entre regular y alto sugiriendo que se sienten conectados con sus instituciones, más de una cuarta parte reporta niveles bajos y muy bajos de compromiso. Este hallazgo resulta preocupante, ya que evidencia la existencia de áreas que requieren de atención para mejorar el involucramiento y el sentido de pertenencia de los docentes con sus centros educativos.

Asimismo, un estudio realizado por Damián (2020) en docentes de una escuela pública en Lima reveló que el compromiso laboral se divide en tres categorías: afectivo, de continuidad, y normativo, cada una con subcategorías y valores que influyen en los profesores. Los resultados muestran que los docentes con más de tres años en la institución presentan un mayor sentido de pertenencia, y que las mujeres con más de seis años de experiencia evidencian mayor apego a su labor. Además, los hombres destacan en la inversión de tiempo en el trabajo, mientras que los docentes contratados manifiestan mayor preocupación por la falta de alternativas y costos económicos asociados. Por otro lado, las mujeres con más de tres años en la institución reportan mayores niveles de lealtad y agradecimiento, mientras que los hombres manifiestan experimentar más sentimientos de culpa al considerar la posibilidad de dejar la institución.

Un estudio realizado por Flores et al. (2023) en docentes de colegios de Lima Metropolitana indicó que el 62.7% de los docentes encuestados son hombres, y dentro de este grupo, la mayoría califica su nivel de compromiso organizacional como regular, lo que sugiere una percepción moderada de su vínculo con la institución. Además, un 62.6% de los encuestados son docentes mayores de 45 años, quienes también perciben el clima organizacional de la institución como regular, lo que podría indicar que la experiencia y la edad influyen en cómo se vive el entorno laboral. Por otro lado, un 71.4% de los docentes tiene menos de 10 años de experiencia en la enseñanza, y este grupo igualmente evalúa el clima organizacional como regular.

Según Schaufeli et al. (2002) sostienen que el compromiso es un estado mental positivo y actitud optimista frente al trabajo. Esta percepción se divide en tres componentes: El vigor que evidencia la voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación que se enfoca en estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado y, finalmente, la absorción que

se refiere a estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

Es fundamental reflexionar sobre el compromiso laboral de cada docente, ya que son esenciales para alcanzar los objetivos y metas de las instituciones educativas. En los últimos años, se ha observado que muchos profesionales de distintos campos laborales al no encontrar empleo en su campo han recurrido a la docencia como alternativa. Esto ha resultado en la entrada de profesores sin vocación, quienes a menudo transmiten actitudes negativas, conformismo y en ocasiones simplemente pasan el tiempo durante el desarrollo de las clases (Atme, 2024; Treviño y López, 2022; Álvarez et al., 2022).

En base a lo mencionado, esta investigación se propone a estudiar los niveles de compromiso laboral de docentes de colegios públicos de Lima teniendo en cuenta que es el docente el que posee un rol esencial en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y contribuye a la formación de ellos en todas las áreas de su crecimiento personal (Cerviño et al., 2016), y que gracias al compromiso de los docentes será posible establecer una relación positiva de docente-alumno que disminuirá el nivel de estrés de los estudiantes y aumentará su felicidad (Dittmann y Forstmeier, 2022).

1.2. Pregunta del Problema

General

- ¿Cuáles son los niveles de compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima?

Específicas

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión vigor en docentes de colegios públicos de Lima?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión dedicación en docentes de colegios públicos de Lima?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión absorción en docentes de colegios públicos de Lima?

1.3. Objetivos

General

- Identificar los niveles de compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima.

Específicos

- Identificar los niveles de la dimensión vigor en docentes de colegios públicos de Lima.
- Identificar los niveles de la dimensión dedicación en docentes de colegios públicos de Lima.

- Identificar los niveles de la dimensión absorción en docentes de colegios públicos de Lima.

1.4. Justificación

En diversas investigaciones se tiende a utilizar la propuesta de Meyer y Allen (1991), quienes se inclinan por una perspectiva organizacional, donde el compromiso es un constructo clave debido a su impacto directo en el rendimiento laboral, la satisfacción en el trabajo y la retención de personal. Su propuesta estudia el compromiso afectivo, normativo y de continuidad del empleado con la empresa. Sin embargo, al utilizar la clasificación de compromiso laboral establecida por Schaufeli et al. (2002) se amplía el enfoque a una perspectiva más personal, lo que permite dar mayor importancia al bienestar psicológico, es decir, al compromiso. En esta perspectiva el compromiso laboral se define como un estado mental positivo compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación, y absorción, cada una de las cuales refleja diferentes aspectos de la relación emocional y cognitiva del trabajador con su labor este estado consiste en reducir la inconformidad que puedan experimentar los empleados de una organización y potenciar los factores que permitan poseer una adecuada salud mental tanto en la empresa como fuera de ella (Schaufeli y Bakker, 2004; Salanova et al., 2005). A pesar de la importancia del compromiso laboral, los estudios e investigaciones que abordan esta variable son limitados, e incluso más cuando se trata de docentes. Al entender cómo las dimensiones de vigor, dedicación y absorción se manifiestan en el contexto específico de los docentes de colegios públicos en Lima, se puede contribuir a la teoría del comportamiento organizacional y ofrecer bases empíricas para mejorar las estrategias de gestión y apoyo en el sector educativo. Es por lo que evaluar esta variable de manera descriptiva, específicamente en el ámbito educativo dará información necesaria que será conceptualizada y permitirá analizar diversos resultados a partir de la aplicación de una escala (Hernández et al., 2014).

Por lo tanto, la investigación sobre los niveles de compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima se justifica por la necesidad de generar datos empíricos que puedan ser utilizados para desarrollar intervenciones específicas en el contexto educativo. Utilizar un enfoque cuantitativo permitirá medir con precisión las dimensiones del compromiso laboral (vigor, dedicación, y absorción) y su variabilidad entre los docentes (Creswell y Creswell, 2017). Además, la aplicación de instrumentos validados como el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) garantiza la fiabilidad y validez de los datos recopilados, proporcionando una base sólida para análisis posteriores y la formulación de recomendaciones prácticas (Schaufeli et al., 2006). Esta metodología permitirá no solo describir los niveles de compromiso laboral, sino también explorar posibles relaciones con variables sociodemográficas y organizacionales,

lo que enriquecerá la comprensión del fenómeno en el contexto específico de los colegios públicos de Lima.

La educación es uno de los factores que tiene mayor impacto social en el desarrollo de la persona y la comunidad, ya que es mediante ella que se obtienen conocimientos y se engrandece la cultura, los principios, las virtudes y demás características propias de la humanidad (Narro et al., 2012). Teniendo en cuenta este impacto, el aporte social de la presente investigación será obtener una visión más clara y concreta del compromiso de los docentes en el sector educativo estatal, demostrando la importancia de su voluntad, involucramiento y dedicación de estas personas cuando cumplen su demandante labor (Fuster et al., 2019). Además, se identificará el compromiso laboral para incentivar la planeación y aplicación de programas de intervención orientados a trabajar la motivación, la implicación, la sensación de disfrute, etc. con el trabajo (Silva et al., 2018).

Se logra identificar el valor práctico del estudio para ofrecer recomendaciones concretas que mejoren las condiciones laborales y el compromiso de los docentes en colegios públicos de Lima debido a que, los planes de intervención para mejorar el compromiso laboral de los empleados son limitados a pesar de reconocerse como un aspecto relevante para la efectividad de las instituciones (Nyhan, 1999). Es por lo que el estudio y evaluación del compromiso laboral puede contribuir a solucionar los problemas que afectan a la salud física, estabilidad emocional y calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje. Al comprender los niveles actuales de vigor, dedicación y absorción se pueden identificar áreas clave para intervenciones que fortalezcan estos aspectos, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes mediante una enseñanza más comprometida y efectiva (Hakanen et al., 2006; Klassen et al., 2013). La investigación brindará una manera de identificar las carencias específicas de los docentes en relación con el compromiso laboral, lo que posteriormente dará una guía para elaborar planes de mejora e intervención y diseño de políticas y programas de apoyo que promuevan un ambiente laboral positivo, optimizando la asignación de recursos y mejorando la calidad educativa en un contexto de limitaciones.

1.5. Limitaciones

Una limitación importante de este estudio es la imposibilidad de generalizar los resultados a toda la población docente debido al uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados reflejan proporciones en función del número de profesores que participaron, y no deben interpretarse como una representación absoluta del compromiso laboral de los docentes en colegios públicos de Lima.

Además, existe la posibilidad de que algunos participantes no hayan respondido con veracidad sobre haber concluido la carrera de educación, lo que los excluye de los criterios de inclusión y afectaría la validez de la muestra.

Otra limitación está relacionada con la aplicación de la prueba de manera virtual. Es posible que algunos docentes no hayan comprendido completamente las indicaciones o los ítems, lo que podría haberlos llevado a responder de manera aleatoria, afectando así la precisión de los resultados.

Factores como la hora en que se aplicó la prueba, el estado de salud de los docentes, y la materia que imparten también pudieron influir en su estado de ánimo, afectando su disposición e interés para completar la prueba, lo que podría haber impactado en la calidad de las respuestas.

También se reconoce el riesgo de sesgo en las respuestas, donde los participantes podrían haber respondido de acuerdo con lo que consideraban socialmente deseable, en lugar de expresar sus verdaderas opiniones o experiencias. Este sesgo podría comprometer la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, se enfrentaron demoras significativas al obtener la autorización de acceso a los colegios y aplicar la prueba, y en algunos casos no se recibió respuesta a las solicitudes. Además, se encontró una disposición limitada por parte de algunos profesores para completar la encuesta, lo que dificultó la recopilación completa y oportuna de datos.

Capítulo 2: Marco teórico

2.1. Revisión de Literatura

2.1.1. *Compromiso Laboral*

2.1.1.1. Definición Conceptual. Los primeros enfoques sobre el concepto fueron desarrollados por Kahn (1990), quien describió el compromiso personal como la implicación de los miembros de la organización en sus roles laborales, manifestada a través de la dedicación cognitiva, física y emocional que los individuos invierten en su trabajo.

Según Díaz et al. (2023) el compromiso laboral se define como la disposición y motivación de los colaboradores para involucrarse activamente en las actividades de la organización, impulsados por un sentido de orgullo, satisfacción en el desempeño y felicidad en el trabajo. Este compromiso fomenta la sinergia y el trabajo en equipo, elementos clave para el éxito y la eficiencia organizacional.

Asimismo, el compromiso laboral se define como el nivel de dedicación y esfuerzo que un empleado invierte en sus tareas, influenciado por el sentimiento de pertenencia y satisfacción con la organización. Cuando un empleado percibe a la empresa como su hogar y experimenta una contribución significativa a su vida, este compromiso fortalece sus relaciones con los compañeros de trabajo y mejora su experiencia laboral general (Amelia et al., 2020).

Por otro lado, de acuerdo con Anchelia et al. (2021) refieren que el compromiso laboral se define como el nivel de lealtad y vinculación de los empleados con la organización, considerado un activo crucial para el éxito de cualquier empresa. Este compromiso refleja el grado en que el capital humano está motivado y comprometido con la misión y objetivos de la organización, y es un aspecto fundamental que la dirección de la empresa evalúa para gestionar y fomentar la dedicación de sus empleados.

Schaufeli et al. (2002) definieron el compromiso laboral como un estado mental que refleja una actitud positiva y satisfactoria hacia el trabajo. Este estado se distingue por tres componentes clave: vigor, que implica una alta energía y resiliencia frente a las demandas laborales; dedicación, que se refiere a un fuerte sentido de propósito y entusiasmo por el trabajo; y absorción, que describe la completa inmersión y concentración en las tareas laborales. En conjunto, estos elementos están relacionados a lo físico, cognitivo y emocional y contribuyen a un compromiso profundo con el trabajo, lo cual se traduce en un mayor bienestar y efectividad en el desempeño profesional. Basándose en esta perspectiva teórica se desarrolló la herramienta de medición, Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES) (Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003).

2.1.1.1.1. Deslinde Conceptual. Luego de haber revisado la evolución del concepto de compromiso laboral, es fundamental realizar una diferenciación de los diversos constructos que podrían confundirse con el que será especialmente tratado en este trabajo. En esta investigación, se abordará específicamente el compromiso laboral desde un enfoque integral que considera no solo la identificación y la lealtad hacia la organización, sino también un sentido de obligación y el deseo de continuar contribuyendo activamente al éxito organizacional.

Este concepto suele ser ampliamente confundido con términos como satisfacción laboral, motivación laboral, y lealtad organizacional. La diferencia entre el compromiso y la satisfacción laborales radica en que, mientras que la satisfacción laboral corresponde a una evaluación del agrado o desagrado que un empleado siente respecto a su trabajo, el compromiso laboral implica un vínculo más profundo y significativo con la misión y los objetivos de la organización. No se limita a la satisfacción con el puesto o las condiciones de trabajo, sino que refleja un compromiso sostenido con la organización en su totalidad.

El compromiso laboral puede estar relacionado con la motivación intrínseca, pero no se reduce a ella. Mientras que la motivación laboral se refiere más a los impulsos individuales que llevan a una persona a realizar su trabajo, el compromiso laboral implica un compromiso continuo con la organización, que se manifiesta en la alineación de los intereses personales con los objetivos organizacionales y en la voluntad de superar desafíos para alcanzar el éxito común.

Finalmente, el compromiso laboral no debe confundirse con la lealtad organizacional, aunque la incluye como un componente. La lealtad organizacional se refiere a la disposición del empleado a permanecer en la organización, mientras que el compromiso laboral incorpora no solo esta disposición, sino también un deseo activo de contribuir al bienestar y crecimiento de la organización, lo cual se traduce en un esfuerzo continuo por cumplir metas organizacionales y mejorar el desempeño personal en línea con los valores y objetivos de la organización.

2.1.1.2. Características del Compromiso Laboral. Tras haber revisado el concepto y definición de compromiso laboral, es necesario precisar las características que lo describen. Algunas de estas son: implicación emocional, lealtad hacia la organización, alta motivación intrínseca, persistencia en el logro de objetivos, fuerte identificación con la organización, baja rotación de personal, productividad y desempeño elevado (Peralta et al., 2007; Hernández et al., 2014)

2.1.1.2.1. Implicación Emocional. Meyer y Allen (1991) describen la implicación emocional como un vínculo afectivo que se desarrolla cuando el empleado se siente alineado con los valores y objetivos de la organización. Esta es una de las características fundamentales

del compromiso laboral que el empleado tiene con su trabajo y su organización. Los docentes, por ejemplo, que sienten una fuerte conexión emocional con la institución tienden a involucrarse más activamente en las tareas y están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para alcanzar el éxito organizacional.

2.1.1.2.2. Lealtad hacia la Organización. El compromiso laboral también se caracteriza por un sentido de lealtad y fidelidad hacia la organización. Un empleado comprometido es menos propenso a dejar su empleo y busca contribuir a largo plazo con los objetivos de la institución. Esta lealtad se manifiesta no solo en la permanencia en el trabajo, sino también en la disposición a defender la reputación de la organización y a promover una imagen positiva de la misma (Meyer y Herscovitch, 2001).

2.1.1.2.3. Alta Motivación Intrínseca. La motivación intrínseca, que implica que los empleados disfrutan de su trabajo por el trabajo en sí, sin necesidad de incentivos externos, esta motivación está estrechamente relacionada con el compromiso laboral. Schaufeli y Bakker (2004) argumentan que los empleados comprometidos tienden a mostrar altos niveles de energía, dedicación y absorción en sus tareas, lo que se refleja en una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento.

2.1.1.2.4. Persistencia en el Logro de Objetivos. Los empleados comprometidos muestran una fuerte persistencia y dedicación para alcanzar los objetivos laborales. Incluso ante obstáculos o desafíos, los empleados comprometidos no suelen desanimarse fácilmente y están dispuestos a superar las dificultades para cumplir con sus responsabilidades. Esta característica es crucial en el sector educativo, donde los docentes comprometidos siguen esforzándose por mejorar el aprendizaje de sus estudiantes a pesar de las dificultades cotidianas (Tschannen y Hoy, 2001).

2.1.1.2.5. Fuerte Identificación con la Organización. Un nivel elevado de identificación se refiere a una fuerte afinidad con los valores, la misión y la cultura de una organización, lo cual es una característica de los trabajadores comprometidos (Mowday et al., 1979). Este nivel de identificación lleva a que los empleados se sientan parte integral del éxito de la institución, lo que a su vez fomenta una mayor implicación y disposición para colaborar en tareas adicionales o en proyectos que vayan más allá de sus funciones habituales.

2.1.1.2.6. Baja Rotación de Personal. La rotación de personal representa una problemática para la empresa, ya que el trabajador toma una decisión unilateral de separarse de la misma, generando un desajuste en la organización (Álvarez et al., 2020). Es por lo que otra característica clave del compromiso laboral es que los empleados comprometidos tienen una baja intención de abandonar la organización. Meyer y Allen (1991) sugieren que cuando los

empleados están emocionalmente comprometidos, perciben altos costos al dejar su empleo, lo que reduce las tasas de rotación. Esto es especialmente importante en el contexto educativo, donde la estabilidad del personal docente es crucial para la continuidad y calidad del aprendizaje.

2.1.1.2.7. Productividad y Desempeño Elevado. Los empleados comprometidos suelen tener un mejor desempeño y una mayor productividad. Según Schaufeli y Bakker (2004), los empleados que están profundamente comprometidos con su trabajo tienden a ser más efectivos, a cumplir con plazos y a lograr metas con mayor frecuencia en comparación con aquellos que no están comprometidos. Esto se debe a que sienten un fuerte sentido de responsabilidad hacia su trabajo y se esfuerzan por alcanzar resultados de calidad.

2.1.1.3. Teorías Relacionadas al Compromiso Laboral.

2.1.1.3.1. Teoría de la Motivación. De acuerdo con Maslow (1943) sugiere que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, y su satisfacción influye directamente en el compromiso laboral de los empleados. A medida que se satisfacen las necesidades básicas, como las fisiológicas y de seguridad, los empleados pueden enfocarse en aspectos más elevados, como las necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Cuando un empleado siente que su trabajo les proporciona seguridad, pertenencia, reconocimiento y oportunidades para el desarrollo personal, es más probable que desarrollen un compromiso profundo y duradero con su organización, basado en la lealtad, la identificación emocional y un deseo intrínseco de contribuir al éxito organizacional.

Al respecto, Pincay et al. (2023) describe una serie de niveles de necesidades humanas que deben ser satisfechas en un orden específico. Primero, se deben cubrir las necesidades básicas de fisiología, como alimento, agua, descanso y respiración. Una vez satisfechas estas necesidades fundamentales, se pasa al nivel de seguridad, que incluye tener un refugio seguro, protección y recursos estables. El siguiente nivel es la afiliación, donde las personas buscan relaciones, aceptación y participación en una comunidad. Posteriormente, el individuo busca reconocimiento, anhelando éxito y respeto de los demás. En la cúspide de la pirámide de Maslow está la autorrealización, que representa alcanzar el máximo potencial personal a través de la creatividad y la resolución de problemas. Este nivel solo se puede lograr una vez que las necesidades básicas y de seguridad están satisfechas.

2.1.1.3.2. Teoría de la Jerarquía. Según Alderfer (1969), también conocida como la Teoría ERG (Existencia, Relación y Crecimiento), adapta y simplifica la jerarquía de necesidades de Maslow en tres categorías que pueden influir en el compromiso laboral. Las necesidades de Existencia (recursos materiales y seguridad) deben ser satisfechas para que los

empleados se sientan seguros y estables en su trabajo, lo que refuerza su compromiso con la organización. Las necesidades de Relación (interacciones sociales y pertenencia) promueven un compromiso emocional, ya que los empleados que disfrutan de buenas relaciones laborales y sienten pertenencia están más inclinados a comprometerse. Finalmente, las necesidades de Crecimiento (desarrollo personal y profesional) son claves para un compromiso intrínseco, donde los empleados se sienten motivados a contribuir al éxito organizacional al ver que su trabajo les permite alcanzar su potencial y crecer dentro de la empresa.

Cabe resaltar que la Teoría ERG no sigue la estructura rígida de la jerarquía de Maslow, ya que no requiere que las necesidades se satisfagan en un orden específico. A diferencia de Maslow, quien propone que las personas deben cumplir completamente un nivel de necesidades antes de pasar al siguiente, la teoría ERG permite que, si una necesidad de mayor nivel no se satisface, las personas pueden regresar a buscar la satisfacción de necesidades más básicas, un fenómeno conocido como frustración-regresión. Además, la teoría ERG acepta que múltiples necesidades pueden operar simultáneamente y reconoce que factores como antecedentes familiares y el entorno cultural pueden influir en el orden de satisfacción de estas necesidades, como en el caso de culturas que priorizan las necesidades sociales sobre las fisiológicas (Genovese, 2023).

2.1.1.3.3. Teoría del Trabajo y la Motivación. En esta teoría, el compromiso laboral está influenciado por la expectativa de que el esfuerzo del empleado conducirá a un rendimiento exitoso, cuando se toma en cuenta la instrumentalidad, aquella creencia de que este rendimiento será recompensado, y la valencia, que se refiere al valor que el empleado otorga a esas recompensas (Vroom, 1964). Según este autor, los empleados se comprometen más con su trabajo cuando creen que su esfuerzo será eficaz y que las recompensas obtenidas, ya sean económicas, de reconocimiento o de desarrollo profesional, satisfarán sus necesidades y deseos personales. Por lo tanto, el compromiso laboral es más fuerte cuando existe una clara percepción de que el desempeño conduce a resultados valiosos y que esos resultados son deseables para el empleado.

Asimismo, esta teoría según Gutiérrez (2023) se enfoca en cómo la motivación en el trabajo está relacionada con el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas, proponiendo que las metas deben ser desafiantes pero alcanzables. Según esta teoría, las personas están más motivadas cuando su comportamiento conduce a una recompensa que es apreciada, como un salario emocional. En términos de compromiso, lealtad y aceptación hacia una organización, esto implica que el grado de satisfacción de un empleado se refleja en su desempeño,

dedicación, entusiasmo, calidad y éxito en alcanzar sus metas individuales, todo lo cual está influenciado por su entorno laboral.

2.1.1.3.4. Teoría del Establecimiento de Metas. Conforme a Locke (1968) sostiene que el compromiso laboral de los empleados aumenta cuando se establecen metas claras, específicas y desafiantes, ya que estas proporcionan dirección y motivación. Por ende, los empleados que participan en la fijación de sus objetivos laborales y que perciben estas metas como alcanzables pero retadoras tienden a mostrar un mayor compromiso, porque ven un propósito claro en su trabajo y se sienten motivados a esforzarse para lograr esos objetivos. Este compromiso se refuerza aún más cuando los empleados reciben retroalimentación sobre su progreso, lo que les permite ajustar sus esfuerzos y mantenerse enfocados en alcanzar sus metas, generando así un ciclo positivo de motivación y desempeño.

Además, la teoría de establecimiento de objetivos de Edwin Locke según Xuan (2023) sostiene que, en el ámbito del compromiso laboral, los empleados se sienten más motivados y rinden mejor cuando tienen objetivos específicos y desafiantes en lugar de metas vagas o demasiado simples. Esta teoría subraya que los objetivos claros y bien definidos no solo proporcionan una dirección precisa para el trabajo, sino que también aumentan el compromiso al ofrecer un sentido de propósito y desafío. Cuando los empleados tienen metas concretas que consideran alcanzables pero exigentes, están más inclinados a esforzarse y comprometerse con sus tareas, lo que resulta en un mejor desempeño y un mayor compromiso con la organización.

2.1.1.3.5. Teoría de la Equidad. Adams (1963) plantea que el compromiso laboral de los empleados está influenciado por su percepción de justicia en el entorno laboral, específicamente con relación a cómo se comparan sus esfuerzos y recompensas con los de sus compañeros. Según Adams (1963), cuando los empleados perciben que reciben un trato equitativo, en términos de recompensas proporcionadas en comparación con su esfuerzo y en relación con otros en roles similares, es más probable que se sientan comprometidos con la organización. Sin embargo, si perciben una inequidad, ya sea que se sientan subvalorados o sobrevalorados, su compromiso puede disminuir, lo que puede llevar a desmotivación, insatisfacción, e incluso a la búsqueda de mejores oportunidades en otros lugares. Por lo tanto, la equidad percibida es clave para mantener y fortalecer el compromiso laboral.

Por lo tanto, según Shi y Shaw (2024) refieren que la percepción de inequidad en el entorno laboral genera tensión y malestar en los empleados, lo que los motiva a restablecer el equilibrio para reducir esa incomodidad. En términos de compromiso laboral, esto significa que cuando un empleado siente que no está siendo tratado de manera justa en comparación con sus colegas, puede intentar corregir la inequidad ajustando su esfuerzo, buscando cambiar sus

recompensas, distorsionando cognitivamente la percepción de su situación, o incluso considerando abandonar su trabajo. Alternativamente, podría intentar influir en la situación de otros o cambiar la referencia de comparación para aliviar la tensión y restaurar su sentido de compromiso y equidad en el entorno de trabajo.

2.1.1.4. Modelos del Compromiso Laboral. Hasta el año 1990, la psicología en el ámbito laboral solía enfocarse principalmente en abordar el estrés, las disfunciones y las patologías, esto con el objetivo de mitigar los efectos o desarrollar estrategias que puedan prevenir los problemas que se presentan en los entornos laborales (Marsollier, 2015). Este cambio marca una transformación significativa en la forma en la que se percibe y se estudia la mente humana.

La psicología positiva resalta y promueve los elementos positivos de las capacidades humanas generando efectos favorables no solo en los individuos, sino también en las familias y comunidades (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Es aquí donde se encuentra la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, que se entiende como el estudio e implementación de las circunstancias y dinámicas que favorecen el desempeño ideal en el ámbito laboral, centrándose en promover la salud laboral y el desarrollo de los empleados, examinando los aspectos positivos, tales como la fortaleza, las virtudes y los recursos personales, que pueden ser un mecanismo de protección frente a los riesgos asociados al trabajo (Bakker y Rodriguez, 2012).

Es en este proceso de cambio de perspectiva hacia la Psicología Positiva, investigadores como Maslach et al. (2001) se cuestionan sobre la existencia de lo opuesto al *burnout*, en donde el estado psicológico de los trabajadores sea positivo. Gracias a esta pregunta surge el constructo de compromiso laboral, convirtiéndose en un concepto nuclear de la psicología positiva (Salanova y Schaufeli, 2004).

El compromiso laboral se ha estudiado durante varias décadas (Krishna y Marquardt, 2007), iniciando en 1960 con Howard Becker (1960). A lo largo del tiempo, estos estudios avanzaron dentro del ámbito organizacional, y se desarrollaron nuevos modelos que analizan las múltiples dimensiones del compromiso laboral a fin de comprender mejor (Betanzos et al., 2006; Toro, 1998).

2.1.1.4.1. Modelo de Becker. Becker (1960) comienza definiendo el compromiso del individuo con la organización como una relación derivada de su comportamiento, con el objetivo de construir una imagen favorable ante la empresa a lo largo del tiempo. Siguiendo este concepto, un trabajador se mantendría dentro de la empresa para preservar la imagen construida (Frutos et al., 1998). Asimismo, Becker (1960) menciona que el hecho que una persona esté comprometida es una decisión personal, por lo que la persona pone su esfuerzo y

hace inversiones en su empleo con el objetivo de conseguir beneficios en su centro laboral. Es por este motivo que, dejar de ser parte de la empresa a la que pertenece el trabajador, da la sensación de pérdida y se estaría sacrificando la serie de inversiones y esfuerzos que se ha realizado por la institución (Betanzos et al., 2006). Es así como surge el compromiso, mediante los esfuerzos, acciones y comportamientos que toma el empleado con la organización.

Por ejemplo, si un empleado ha trabajado en una empresa durante dos meses y recibe una oferta laboral que él considera mejor, es probable que la rechace para no comprometer y perder su reputación, y ser percibido como desleal a su organización. A esta línea de pensamiento se le llamó dimensión de continuidad o calculada (Frutos et al., 1998).

2.1.1.4.2. Modelo de Kahn. Kahn, define el compromiso como la habilidad que tiene una persona para involucrarse por completo y poner todo de sí al desempeñar sus labores.

Basándose en los trabajos de Goffman (1961), quien sugiere que el nivel de apego y desapego de una persona a sus roles puede variar, y en la necesidad de aplicar este concepto al ámbito laboral, así como en investigaciones sobre cómo las personas se involucran con sus roles, realizadas por Freud (1949), Merton (1957), Bion (1961), Slater (1966), entre otros, Kahn (1990) llega a definir que, en el compromiso, las personas se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de sus roles

Asimismo, Kahn (1990) menciona que existen 3 condiciones psicológicas que permiten que una persona esté comprometida: La primera condición es la relevancia o significancia, haciendo referencia a si el trabajador siente que su labor es lo suficientemente relevante para la organización y para la sociedad como para comprometerse con él. La segunda condición está relacionada a la seguridad que experimenta el trabajador al comprometerse con su labor y si esta no traerá consigo consecuencias negativas. Por último, la tercera condición es la disposición mental y física para comprometerse en ese momento (Kahn, 1990). Es importante mencionar que, en la propuesta de Kahn, el compromiso de la persona puede variar dependiendo de la percepción que tenga sobre los beneficios, significancia, garantía o seguridad que experimente en diversas situaciones laborales. Del mismo modo, el compromiso de la persona tendrá fluctuaciones dependiendo de si perciben que tienen o no las habilidades necesarias para cumplir con su labor (Kahn, 1990).

2.1.1.4.3. Modelo de Meyer y Allen. En la misma línea, está la propuesta por Meyer y Allen (1991), quienes afirman que el compromiso laboral está constituido por tres componentes que se pueden presentar en distintos niveles o dimensiones. La primera dimensión es llamada la dimensión de continuidad, la cual hace referencia a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, se trata de una necesidad de empleo (Meyer y Allen, 1991). Esta

dimensión se basa en Becker quien define el compromiso laboral, mencionando que existe una conexión entre la persona y la empresa a la que pertenece debido a la convivencia y el tiempo que el trabajador pasa en la misma, es decir, que la persona decide permanecer en la organización debido a la inversión realizada en ella, pues cambiar de centro de trabajo supondría una pérdida o sacrificio (Frutos et al., 1998). Meyer y Allen (1984) elaboraron una forma de medir la dimensión de continuidad con el objetivo de recolectar las repercusiones generadas al contemplar los costos personales de dejar la empresa a la que un individuo pertenece con respecto a la inversión hecha en la misma, incluyendo también la percepción de la falta de opciones de trabajo en otras empresas (Frutos et al., 1998).

La segunda dimensión es el compromiso afectivo la cual se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, representa el deseo de seguir en la empresa (Meyer y Allen, 1991). Esta dimensión se entiende tomando al compromiso como una forma de comportarse, los individuos que se encuentren comprometidos se sentirán identificados tanto con la empresa como con sus valores y objetivos (Porter et al., 1974; Buchanan, 1974). Como en el caso de la dimensión de continuidad, en esta dimensión también fue necesario elaborar un instrumento que pueda medirla. Es así como se plantearon dos cuestionarios, llamados Organizational Commitment Questionnaire y Commitment Questionnaire los cuales estaban enfocados en el ámbito emocional, el vínculo psicológico que puede tener una persona mediante sentimientos de lealtad, afecto, apego y la pertenencia (Meyer et al., 1993; O'Reilly y Chatman, 1986).

Por último, la tercera dimensión trata del compromiso normativo el cual se remite al sentimiento de obligación, de los empleados, de que se debe permanecer en la organización (Wiener, 1982). En esta dimensión, se incluyen conceptos como lealtad (Meyer y Allen, 1991) y deber moral de reciprocidad (Betanzos y Paz, 2007) hacia normas, valores personales y beneficios percibidos en la empresa y equipos de trabajo. Cada tipo de compromiso tendrá diferentes consecuencias en lo relacionado a la permanencia de los empleados en su empresa, sin embargo, el comportamiento de este dependerá del tipo de compromiso predominante (Polo et al., 2017).

2.1.1.4.4. Modelo de Schaufeli. Otra propuesta, es la de Schaufeli et al. (2002), ellos definen al compromiso como un estado mental positivo y satisfactorio en relación del empleado con el trabajo. En lugar de ser un estado momentáneo, se refieren a compromiso a un estado afectivo-cognitivo persistente y generalizado que no se centra en un objeto, evento, persona o comportamiento en particular. Asimismo, estos autores mencionan que el compromiso laboral se da cuando los empleados tienen demandas laborales elevadas, pero también recursos

laborales y/o personales elevados, de manera que pueden cumplir con dichas demandas. Más adelante, Salanova y Schaufeli (2009), hacen una actualización del concepto de compromiso laboral, usando la definición de estado mental positivo, pero agregando que un individuo puede estar comprometido con su labor, pero no con la institución y viceversa.

Siguiendo esta definición y considerando el compromiso como lo opuesto al burnout, dos de las dimensiones del burnout: agotamiento y cinismo son consideradas como opuestas al vigor y dedicación, respectivamente (Maslach et al., 2001), pues el compromiso se distingue por un gran nivel de energía y una identificación profunda con el trabajo; mientras que el burnout, por niveles bajos de energía y falta de identificación (Schaufeli et al., 2007). Sin embargo, con respecto a la baja realización personal, la tercera dimensión del burnout, no se nombra una dimensión opuesta, debido a dos motivos. El primero es que el agotamiento y el cinismo son parte del núcleo del *burnout*, mientras que la falta de realización personal se ve reflejada en menor medida (Maslach et al., 2001; Shirom, 2003). El segundo motivo es que, luego de que se llevaran a cabo una serie de entrevistas a trabajadores y supervisores, se evidenció que la persona comprometida se caracteriza por su inmersión y dedicación al trabajo, lo que se conoce como absorción. Este elemento, junto con otros dos anteriormente identificados, vigor y dedicación (Maslach et al., 2001), forman las dimensiones del compromiso laboral (Schaufeli, 2002).

Estas dimensiones, según Schaufeli et al. (2002), adquieren las siguientes definiciones: el vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y hacer frente a las dificultades. La dedicación hace referencia a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. Por último, la absorción es representada por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

En base al análisis y comparación de los conceptos de compromiso y burnout, fue elaborado el cuestionario conocido como Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES, por sus siglas en inglés) en donde se toman en cuenta las tres dimensiones del compromiso (Schaufeli et al., 2002). Inicialmente, la escala UWES incluía 24 ítems, sin embargo, luego de que se llevará a cabo una evaluación psicométrica, 7 de estos fueron ilimitados, resultando en 17 ítems (Schaufeli et al., 2002).

Posteriores evaluaciones de la prueba demostraron que los últimos ítems de las dimensiones de vigor y absorción parecen reducir ligeramente la consistencia interna de la prueba por lo que, a pesar de que el UWES 17 cuenta con consistencia interna, es recomendado

simplemente eliminar estos dos ítems y utilizar el UWES 15 (Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003). Adicionalmente, existe también una versión reducida del UWES 17, el UWES 9, que también posee consistencia interna. Sin embargo, en esta versión del UWES 9 se continúa haciendo uso del último ítem de la dimensión de absorción, el cual fue recomendado eliminar. Además, la versión UWES 15 posee una mayor fiabilidad al evaluar las dimensiones del compromiso laboral de manera independiente según lo descrito por el Alpha de Cronbach. Esto se evidencia en la comparación de la fiabilidad con el UWES 9, en donde el UWES 15 obtiene un Alpha de Cronbach superior en las 3 dimensiones del compromiso laboral (Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003). Por lo tanto, con el fin de cumplir con los objetivos específicos de la presente investigación, se ha optado por utilizar el UWES 15, ya que esta es la versión que tiene mayor fiabilidad cuando se analizan las dimensiones del compromiso laboral de manera independiente.

Actualmente, la escala UWES es la escala más ampliamente utilizada para medir el compromiso laboral a nivel mundial (Shuck y Wollard, 2010).

2.1.1.5. Dimensiones. Schaufeli et al. (2001) identificó que el compromiso laboral se divide en tres dimensiones.

La primera dimensión es el vigor, el cual se caracteriza por un alto nivel de energía y resiliencia mental al trabajar, así como invertir esfuerzo de manera voluntaria en el trabajo, siendo persistente ante las dificultades que puedan atravesarse (Basikin, 2007).

Según Schaufeli et al. (2002) es el nivel de energía y resiliencia que los trabajadores experimentan durante la realización de sus tareas. Este concepto engloba el esfuerzo mental y físico que los individuos están dispuestos a invertir en su trabajo, así como la perseverancia y capacidad de mantener altos niveles de implicación ante las dificultades.

De igual manera, Xanthopoulou et al. (2012) explica que el vigor se caracteriza por la alta energía, persistencia y disposición mental que los empleados muestran durante la realización de sus tareas, las personas que experimentan altos niveles de vigor tienden a afrontar sus responsabilidades con una actitud positiva y tienen una mayor capacidad para superar los desafíos y mantenerse enfocados en sus actividades. Esta dimensión refleja la energía física del trabajador, el interés y el entusiasmo que se manifiestan al enfrentar dificultades, lo que es relevante en el contexto educativo donde los docentes necesitan mantener su energía durante toda la jornada laboral.

Asimismo, de acuerdo con Sonnentag et al. (2010) manifiesta que el vigor se refiere a los altos niveles de energía y fortaleza mental que los trabajadores experimentan en su entorno laboral, esta dimensión implica que los empleados no solo muestran una disposición física para

cumplir con sus tareas, sino que también mantienen una actitud positiva y persistente frente a los retos que se presentan en el trabajo, en el contexto educativo, el vigor es fundamental para que los docentes puedan mantener una alta calidad en su desempeño a lo largo del tiempo, especialmente en entornos que demandan una gran capacidad de adaptación y resistencia.

En la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht la dimensión de vigor se evalúa mediante 6 ítems correspondientes a los números 1, 4, 8, 12, 15 y 17 del cuestionario. Los enunciados de estos ítems son los siguientes: “En mi trabajo me siento lleno de energía”, “Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo”, “Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar”, “Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo”, “Soy muy persistente en mi trabajo” y “Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando”. Estos ítems hacen referencia al nivel de energía y resiliencia, el hecho de dedicar esfuerzos de manera voluntaria, la tolerancia ante la fatiga y la capacidad de ser persistente ante los obstáculos (Schaufeli et al. 2001).

Las personas que obtienen un puntaje alto en la dimensión de vigor suelen caracterizarse por su energía, placer y fortaleza en relación con su trabajo y las labores que llevan a cabo (Schaufeli et al., 2001). En el caso de los docentes, tienden a sentirse fuertes y llenos de energía, lo que les permite enfrentar los desafíos del entorno educativo de manera más efectiva.

La segunda dimensión es la dedicación, que hace referencia al significado del trabajo, al entusiasmo, inspiración, orgullo y el sentimiento de reto que experimenta una persona con su empleo (Basikin, 2007; Schaufeli et al., 2001).

Schaufeli y Bakker (2004) explican que la dedicación está relacionada con el nivel de identificación que los individuos experimentan hacia su trabajo incluyendo el sentido de importancia por las actividades que realizan. En el caso de los docentes, la dedicación se traduce en una profunda conexión emocional y un alto grado de compromiso con el proceso de enseñanza-aprendizaje, los profesionales que se sienten dedicados no solo disfrutan de su trabajo, sino que también encuentran un propósito significativo en él, lo que impacta positivamente en su desempeño y en el ambiente educativo.

Asimismo, Bakker y Demerouti (2008) plantean que la dedicación implica un profundo sentido de significancia, entusiasmo e inspiración que los trabajadores sienten hacia su labor diaria, esta dimensión se manifiesta cuando los empleados están completamente identificados con su trabajo y experimentan una fuerte implicación emocional, lo cual les permite superar los desafíos con una actitud positiva y mantener un compromiso sostenido. En el caso de los docentes, la dedicación está relacionada con la vocación y el propósito educativo que

encuentran en su rol como formadores de futuras generaciones, lo que les ayuda a mantener un desempeño óptimo en contextos demandantes.

De acuerdo con Shimazu et al. (2015), la dedicación en el trabajo implica un sentido profundo de identificación con las tareas que se realizan, lo cual se traduce en entusiasmo, inspiración y un fuerte compromiso emocional con el trabajo, esta dimensión está estrechamente relacionada con la sensación de propósito y valor que los trabajadores encuentran en sus actividades cotidianas, lo que les permite superar obstáculos con mayor facilidad, en el ámbito docente, la dedicación se refleja en el esfuerzo constante por mejorar la calidad educativa y en la satisfacción que experimentan al contribuir al desarrollo de sus estudiantes.

En la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht la dimensión dedicación se evalúa con 5 ítems correspondientes a los números 2, 5, 7, 10 y 13 del cuestionario. Los enunciados de estos ítems son los siguientes: “Mi trabajo está lleno de significado y propósito”, “Estoy entusiasmado con mi trabajo”, “Mi trabajo me inspira”, “Estoy orgulloso del trabajo que hago” y “Mi trabajo es retador” (Schaufeli et al., 2001).

Las personas que obtienen un puntaje alto en la dimensión de dedicación se caracterizan por una fuerte identificación con su labor ya que la vivencia de esta es percibida como significativa, inspiradora y retadora. Por ende, los trabajadores experimentan sentimientos de entusiasmo y orgullo con respecto a su labor. Por el contrario, quienes obtienen un puntaje bajo en esta dimensión, el nivel de identificación es también bajo debido a que no tienen la percepción de que su labor sea significativa, no los inspira o desafía lo suficiente. Por lo tanto, no se sienten con entusiasmo ni orgullo al cumplir con sus responsabilidades (Schaufeli et al., 2001).

La tercera y última dimensión es la absorción, la cual se refiere al estado en el que la persona se encuentra altamente concentrado y felizmente inmerso o absorto en el trabajo a tal punto que el tiempo pasa rápidamente y es complicado desconectarse de las labores (Basikin, 2007).

En la dimensión absorción, Schaufeli et al. (2009) refiere que es el estado en el cual los individuos están completamente concentrados y sumergidos en sus tareas. En los docentes, esta dimensión refleja una inmersión total en el proceso educativo, donde la concentración es tan intensa que los individuos pueden perder la noción del tiempo (Schaufeli et al., 2009). La absorción está vinculada a una experiencia de flujo, que ocurre cuando las actividades son tan gratificantes que el esfuerzo invertido se experimenta de manera casi automática, lo que favorece la productividad y la satisfacción laboral (Schaufeli et al., 2009).

Mäkikangas et al. (2013), menciona que la absorción se refiere al estado de completa concentración y plena inmersión en el trabajo, lo que genera una experiencia en la que el tiempo pasa rápidamente y los trabajadores encuentran difícil desconectarse de sus tareas y se sienten profundamente comprometidas con lo que están haciendo y disfrutan de sus responsabilidades. En el contexto educativo, los docentes pueden experimentar altos niveles de absorción cuando están profundamente inmersos en el proceso de enseñanza, lo que les permite lograr un mayor rendimiento y satisfacción profesional (Mäkikangas et al., 2013).

Según Rothbard (2001), la dimensión de absorción refleja un estado de total concentración e inmersión en las actividades laborales, lo que resulta en una sensación de que el tiempo pasa rápidamente y que es difícil desconectarse de las responsabilidades, este nivel de involucramiento hace que los empleados se sientan completamente absorbidos por su trabajo, lo que puede mejorar su rendimiento y satisfacción, en el caso de los docentes, la absorción es clave para la enseñanza efectiva, ya que estar completamente inmerso en el proceso educativo les permite conectarse mejor con los estudiantes y con los objetivos pedagógicos.

En la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht la dimensión de absorción se evalúa con 6 ítems correspondientes a los números 3, 6, 9, 11, 14 y 16 del cuestionario. Los enunciados de estos ítems son los siguientes: “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”, “Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí”, “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo”, “Estoy inmerso en mi trabajo”, “Me “dejo llevar” por mi trabajo” y “Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.”

Las personas que obtienen un puntaje alto en la dimensión de absorción suelen sentirse alegres de mantenerse involucradas en su ambiente laboral, se sienten absortas en su trabajo y tienen dificultad para dejar de realizar sus actividades. Por tal razón, se desconectan de lo que sucede en el exterior y tienen la sensación de que el tiempo pasa muy rápido. De manera opuesta, quienes puntúan bajo en esta dimensión, no experimentan sentimientos de inmersión en su trabajo, les es sencillo desconectarse y dejarlo, al mismo tiempo que su atención se mantiene en lo que sucede alrededor de ellos y en el tiempo que va pasando (Schaufeli et al., 2001).

2.1.1.6. Factores que Influyen en el Compromiso Laboral. Existen diferentes factores que impactan el compromiso laboral de un trabajador. Entre ellos se encuentra la formación que haya recibido la persona, así como su nivel de desarrollo profesional. El trabajador requiere contar con habilidades que le permitan desarrollar su trabajo, es decir, con los conocimientos teóricos y prácticos para cumplir con sus labores (Villalba, 2001). Sin embargo, es necesario considerar que, aunque la formación es un factor favorable para generar compromiso, es la

misma formación la que puede presentar mayores oportunidades para los trabajadores lo que podría disminuir la permanencia de los empleados en la organización (Sánchez et al., 2007).

Otro factor que tiene influencia en el desarrollo del compromiso laboral es la satisfacción, entendiéndose esta como una actitud positiva ante los retos que se presentan en el trabajo y la felicidad que experimenta un empleado al realizar sus actividades (Carrillo, 2023). La satisfacción que experimenta un trabajador va a significar un beneficio para el empleado pues sentirá placer por llevar a cabo sus labores (Polo et al., 2017). Por el contrario, un empleado que no se encuentra satisfecho no se involucra con su trabajo, presenta conductas indeseadas y, como consecuencia, no se compromete con la institución (Villalba, 2001).

Cuando los empleados de una organización perciben la posibilidad de desarrollar una línea de carrera y de crecimiento profesional en la institución en la que forman parte, su compromiso con la misma puede aumentar (Grueso, 2010). Sin embargo, esta percepción debe ser acompañada de otros elementos, como la posibilidad de obtener mayores ingresos económicos, recompensas u otros reconocimientos, para que se pueda lograr un incremento en el compromiso laboral (Grueso, 2010 y Jiménez et al., 2009).

Asimismo, se ha demostrado que existen características propias de los empleados, como la autoestima, que pueden afectar su nivel de compromiso (Kirkpatrick, 2007). Las características del centro laboral, como la claridad de las expectativas y que sea accesible para los empleados recibir apoyo, son también factores que pueden influenciar en el nivel de compromiso que tengan los trabajadores (Kirkpatrick, 2007). De la misma manera, las características del trabajo en sí mismo, como su estatus y demandas, tienen un efecto en el compromiso laboral de los empleados (Mauno et al., 2007).

Algunos de los factores que pueden influenciar de manera negativa en el compromiso laboral específicamente de los profesores son la falta de autoeficacia en el desempeño de su labor o de apoyo por parte de la institución educativa, así como ciertas características personales como el autoestima, y los cambios de metas profesionales como pueden ser un interés por aprender sobre las innovaciones tecnológicas usadas en el ámbito académico, inclinación por el cumplimiento de tareas extracurriculares, afinidad por cumplir un rol de *coach* con profesores novatos, etc. (Louws et al., 2017; Kirkpatrick, 2007; Basikin, 2007). Es importante mencionar que, mientras ciertos factores pueden aumentar el compromiso laboral de algunos profesores, para otros puede tener un efecto negativo (Mauno et al., 2007).

2.1.1.7. Efectos del Compromiso Laboral. Un empleado comprometido cumple de manera efectiva con sus actividades y se siente capaz de enfrentar la carga laboral (Schaufeli y Bakker, 2004) pues el compromiso laboral comprende un bienestar psicológico (Wright y

Doherty, 1998), lo que hace que la persona se sienta feliz, relajada, animada (Mañas et al., 2007), con alta autoestima, eficaces, optimistas y tendrán la capacidad de enfrentarse a situaciones inesperadas, pues se caracterizan por su proactividad y compromiso con el rol que cumplen (Juyumaya et al., 2021), además de verse a sí mismos capaces de manejar de manera adecuada las demandas que se le presenten en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004). Lo contrario sucede con una persona con bajo bienestar: experimentan estrés caracterizado por desgaste emocional, poca empatía, falta de confianza y poca eficacia profesional (González-Romá et al., 2006)

El nivel de compromiso se relaciona con el rendimiento laboral (Prieto-Díez et al., 2021), lo que determina la eficiencia y el vínculo del trabajador con la empresa (Báez-Santana et al., 2019). Un mayor nivel de compromiso dará como resultado un mejor rendimiento por parte de los empleados, pues el trabajo bien hecho y los resultados positivos generan felicidad en los mismos, convirtiendo las demandas laborales en desafíos que mejoran el desempeño laboral (Bakker et al., 2014). El compromiso también modera el estrés frente a estas situaciones, permitiendo que los empleados den un significado a las mismas y controlen la ansiedad (Glazer y Kruse, 2008).

El compromiso laboral genera motivación y una actitud positiva entre los empleados, promoviendo el sentido de pertenencia que los impulsa a dedicarse con entusiasmo a sus responsabilidades laborales, percibiendo el trabajo como una experiencia gratificante (Bakker et al., 2014; Schaufeli, 2017). La motivación permite que los empleados se sientan identificados con la empresa y los objetivos institucionales, deseando permanecer en la organización, cumpliendo con sus labores y desempeñándose de manera adecuada (Puma y Estrada, 2020).

El que un empleado sienta implicación con su puesto de trabajo conlleva a un compromiso que nace de una decisión por parte del empleado de adaptar las vivencias que experimenta en su organización para conectarse e involucrarse con ella y con su propio trabajo (Betanzos et al., 2006). Cuando el empleado está comprometido con su puesto de trabajo se hacen responsables de sus tareas, motivados por el compromiso que tienen con la empresa, sin tener en consideración cuanto les pueda interesar la tarea (Toro, 1998) En cambio, los trabajadores que no se sienten comprometidos ejecutan sus responsabilidades de manera conformista, simplemente por la compensación que se les dará (Ríos et al., 2010).

Si una empresa es capaz de adquirir, crear, compartir y hacer uso de conocimientos de manera efectiva, entonces puede que tenga una mejor posición frente a la competencia (Tormo y Ossa, 2011). Es necesario que las organizaciones se encuentren orientadas al aprendizaje y fomenten su adquisición y transferencia entre los miembros que la conforman. El compromiso

de los empleados tiene un impacto en la orientación al aprendizaje de empresa, pues los empleados comprometidos suelen tener mayor disposición a ser parte de actividades de aprendizaje y desarrollo. Además, cuando los empleados perciben apoyo por parte de la empresa y compañeros, estos tendrán un mayor compromiso con la organización, lo que tiene como consecuencia una posibilidad más alta de que compartan sus conocimientos (Tormo y Osca., 2011).

La permanencia depende del compromiso laboral (Báez-Santana et al., 2019), y los trabajadores comprometidos son un activo fundamental para las empresas, pues ellos brindarán un mejor servicio a los clientes, por lo mismo que cuentan con el conocimiento que se han ido adquiriendo durante el tiempo de permanecido en la empresa (Villalba, 2001). Tal es el caso, la permanencia es un factor importante para promover el conocimiento, así se crea una memoria organizacional, una la acumulación de conocimientos y experiencias de la organización (Martínez et al, 2018).

2.1.1.8. Compromiso Laboral en el Sector Público. A pesar de no encontrarse diferencias significativas en el compromiso laboral entre las instituciones públicas y privadas (s.a., 2017), se logran identificar ciertas características que podrían indicar un mayor nivel de compromiso en el sector público (Salvador, 2019; Chiang et al., 2021).

En el caso de Perú, la gestión de recursos humanos en el sector público ha tenido como principal característica su reforma permanente, iniciada en el 2013 con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuya implementación no ha sido ejecutable por las debilidades institucionales, rechazo de los servidores públicos, restricciones presupuestales y desinformación y prejuicios en cuanto al contenido de la reforma relacionados con el concepto de meritocracia (Pérez y Flores, 2022).

Las debilidades en el sector público como, la inadecuada planificación de los recursos humanos en función a los objetivos de cada institución, la inexistencia procesos rigurosos y transparentes en la selección del personal, los regímenes laborales que originan desigualdad, la alta rotación de personal a causa de los contratos de plazo fijo, las remuneraciones poco atractivas para el personal altamente calificado, la falta de motivación y deficiente clima laboral, la ausencia de una adecuada capacitación y desarrollo de competencias, y la carencia de mecanismos de evaluación del desempeño, permiten considerar la presencia de un problema de compromiso de los trabajadores (Reyes, 2017).

Se observa una falta de identificación con las empresas y ausencia del sentimiento de obligación por permanecer en la organización (López, 2021). Se identifica un mayor nivel de inestabilidad y una falta de seguridad laboral en el sector público (Palomino, 2019).

Frente a lo cual, se han creado exigencias de mejorar en la eficiencia y calidad de los servicios, que parte de una buena gestión, a la vez que depende de la credibilidad y compromiso (García y Flores, 2017). Una mala comprensión de cómo gestionar y motivar equipos de trabajo puede provocar una falta de compromiso de los empleados, afectando la productividad de la organización (Alegre et al., 2021).

2.1.1.8.1. Compromiso Laboral en las Instituciones Educativas Estatales. Tomando en cuenta lo mencionado por Shimazu et al. (2015), en los trabajos que son altamente demandantes, no se evidencia un alto nivel de compromiso, debido a que la naturaleza de estos presenta estresores y recursos insuficientes, como en el caso de las instituciones estatales.

Los principales agentes de las instituciones educativas estatales son los docentes, quienes tienen una relevancia social (Cuenca, 2020) propia de la labor de enseñanza (Yin et al., 2019), lo que implica que puede traer consecuencias en la competencia profesional y en el bienestar psicológico de sí mismo (Vizoso-Gómez, 2022) y un compromiso social, a partir de que la vocación es uno de sus principales motivadores (López et al., 2017). El objetivo del docente será que el alumno piense, reflexione e investigue, teniendo la capacidad de comprender y surja en ellos una actitud centrada en las estrategias. Asimismo, el profesor debe verificar que los nuevos aprendizajes que vaya a adquirir el estudiante estén adaptados a su realidad, haciéndolos útiles y significativos (Huerta, 2016).

Dentro de los indicadores de bienestar de los maestros, se encuentra el compromiso laboral (Stoloff et al., 2020). Estrada y Mamani (2020), hallaron que para que el educador tenga un adecuado compromiso laboral debe estar identificado en la gestión educativa, involucrado (Estrada y Gallegos, 2021) y tener una actitud positiva (Quispe y Paucar, 2020). Al estar comprometidos con el trabajo, se benefician en el ámbito laboral y personal (Moreno et al., 2010); en lo laboral, tendrán disposición de continuar laborando en la institución, compartirán las metas logradas y otorgarán mayor tiempo para apoyar en las tareas curriculares y extracurriculares (Portilla, 2017); y en lo personal, una sensación de bienestar general (Vizoso-Gómez, 2022). Además, con el proyecto educativo, contribuyen al proceso formativo, desarrollo de la resiliencia y fortalecimiento de vínculos en los estudiantes (Flores, 2017).

2.1.1.8.1.1. Compromiso Laboral en Docentes.

2.1.1.8.1.1.1. Antecedentes internacionales. El compromiso laboral es una variable que ha sido objeto de estudio de varias investigaciones a nivel internacional, en el continente asiático, en Indonesia, Basikin (2007) tuvo como objetivo principal investigar el compromiso laboral en 152 profesores de inglés, entre 23 y 57 años, pertenecientes a escuelas secundarias de la provincia de Yogyakarta. Para el estudio, se empleó la versión corta de 9 ítems de la Escala

de Compromiso Laboral Utrecht; hallando que el compromiso laboral de los docentes es generalmente alto, dato sorprendente ya que el rendimiento en inglés de los estudiantes en esta región es bajo y sugieren implicaciones en el desarrollo profesional continuo de los docentes y la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Con respecto a Latinoamérica, en Ecuador, Espinel et al. (2021) tuvieron como objetivo determinar si el rasgo de personalidad, compromiso, puede ser un elemento protector del burnout. La muestra estuvo compuesta de 134 docentes entre 26 y 64 años. Se emplearon instrumentos como el Inventario de Preferencias y Personalidad PAPI 3N (7 escalas: influencia y ambición, organización y estructura, ideas y cambio, interacción, dinamismo, compostura y compromiso), el cual se centra en los deseos de apoyar a la gestión de la organización, en el nivel de compromiso y motivación para realizar el trabajo y el Cuestionario de *Burnout* de Maslach para docentes (MBI-Ed), compuesto por 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados demuestran niveles de compromiso alto, estableciendo el compromiso al trabajo como uno de los principales asociados a la actividad docente. Además, a medida que el compromiso disminuye, el nivel de burnout aumenta, sobre todo en agotamiento emocional y despersonalización. Espinel et al. (2021) resaltan que el compromiso es importante en el ámbito docente ya que abre campos de investigación para estudios sobre los rasgos y los factores de la personalidad como predictores de estabilidad emocional en el campo laboral.

Asimismo, en Ecuador, Alava (2021) analizó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de una escuela en Guayaquil. La muestra incluyó a 30 docentes, de los cuales se seleccionaron 25 como unidad de análisis. Los resultados para los distintos tipos de compromiso organizacional muestran cómo se clasifican los niveles en función de los puntajes obtenidos. Para el compromiso afectivo, los puntajes se dividen en bajo (1 a 12), regular (13 a 22), y alto (23 a 35). En cuanto al compromiso de continuidad, los rangos son bajo (1 a 13), regular (14 a 26), y alto (27 a 40). Finalmente, para el compromiso normativo, los puntajes se clasifican en bajo (1 a 12), regular (13 a 22), y alto (23 a 35). Estos rangos reflejan que a medida que aumentan los puntajes en cada tipo de compromiso, también lo hace el nivel de implicación y lealtad hacia la organización, proporcionando una medida clara del grado de compromiso que los docentes tienen en cada dimensión evaluada.

De la misma forma, Villamizar (2023) evaluó el compromiso y la satisfacción laboral en docentes de un colegio público ecuatoriano, y determinar si existe una relación entre ambas variables, utilizando cuestionarios validados como el UWES-9 y el S20/23. Se aplicó a una muestra de 61 docentes que trabajaban en una institución educativa pública. Los hallazgos del

UWES-9 indican que, en términos de vigor, el 55,7% de los docentes reportaron un nivel medio de energía y entusiasmo en su trabajo, mientras que el 23,0% estuvo en el nivel bajo y el 21,3% en el alto. Para la dimensión de dedicación, el 59,0% mostró un compromiso medio, el 36,0% alcanzó un nivel alto, y solo el 5,0% estuvo en el nivel bajo. En cuanto a absorción, el 39,3% de los docentes evidenció un nivel alto de concentración y dedicación, el 55,7% tuvo un nivel medio, y el 5,0% estuvo en el nivel bajo. En general, el 62,3% de los participantes presentó niveles medios de compromiso total, el 27,8% tuvo un compromiso alto, y el 9,9% se situó en el nivel bajo.

En Colombia, Rodríguez y Raga (2021) pusieron en práctica una investigación basada en identificar la relación entre la percepción de la felicidad (The Pemberton Happiness Index, PHI), la satisfacción laboral (Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, ESL-VP) y el compromiso organizacional (*Utretch Work Engagement Scale*, UWES) de los docentes. Se empleó una muestra de 24 docentes de una institución educativa pública de Medellín entre 25 y 55 años, encontrando que existe una relación significativa entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Asimismo, muestran cómo se distribuye el nivel de compromiso en función de diferentes dimensiones. Para la dimensión de vigor, el 33,3% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, el 41,7% en un nivel moderado/promedio, solo el 20,8% alcanza un nivel alto, y un 4,2% se encuentra en el nivel muy bajo. En la dimensión de dedicación, el 58,3% se encuentra en un nivel moderado/promedio, el 25,0% en un nivel alto, y un 12,5% en un nivel bajo, con un 4,2% en el nivel muy bajo. Y en la dimensión de absorción, el 41,7% muestra un nivel bajo, el 37,5% un nivel moderado/promedio, y solo el 16,7% alcanza un nivel alto, con un 4,2% en el nivel muy bajo. Estos resultados indican que, en general, los docentes presentan niveles moderados o bajos en vigor y absorción, mientras que la dedicación muestra una mayor concentración en el nivel moderado/promedio. En este estudio los docentes presentan un nivel elevado de compromiso, por lo que se califica como relevante y significativa la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral, ya que los niveles altos de satisfacción laboral producen vigor, energía, esfuerzo y persistencia en el ejercicio de la labor, elementos que forman parte de las características del compromiso. Así, la satisfacción y el compromiso se explican por la felicidad que los docentes sienten en la ejecución de sus labores.

2.1.1.8.1.1.2. Antecedentes nacionales. Estrada y Mamani (2020) analizaron la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas en Madre de Dios. La población del estudio estuvo compuesta por 106 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 83, obtenida mediante un muestreo probabilístico estratificado. Para la recolección de datos, se empleó el Cuestionario de Compromiso

Organizacional y el Cuestionario de Desempeño Docente. Los resultados descriptivos del compromiso organizacional indican que el 48,2% de los docentes tiene un nivel alto de compromiso, mientras que un 9,6% muestra un compromiso muy alto. Por otro lado, el 25,3% de los docentes se encuentra en un nivel medio, el 15,7% en un nivel bajo, y solo el 1,2% tiene un nivel muy bajo de compromiso. Esto sugiere que una mayoría significativa de los docentes presenta un fuerte compromiso organizacional, con un alto porcentaje también alcanzando el nivel más alto de compromiso, mientras que una menor proporción muestra niveles bajos o muy bajos.

Estrada y Gallegos (2021) hallaron la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de la Amazonía peruana. La muestra incluyó a 185 docentes, a quienes se les administraron la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, ambos instrumentos con la validez y confiabilidad necesarias. Los resultados indicaron que el 35,1% de los docentes muestra un nivel de compromiso organizacional regular, el 28,1% presenta un compromiso alto, el 19,5% evidencia un compromiso bajo, el 10,8% tiene un nivel muy alto, y el 6,5% refleja un compromiso muy bajo. Estos resultados son preocupantes, ya que demuestran que una gran cantidad de docentes no se sienten identificados con las instituciones en las que trabajan ni han logrado establecer un vínculo emocional fuerte hacia ellas.

Espejo-Eslava et al. (2022) determinaron la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en docentes de nivel secundaria de Junín. Se utilizó un cuestionario de clima organizacional compuesto por 23 ítems, que abarcó las dimensiones de liderazgo, comunicación y motivación, así como un cuestionario de compromiso laboral, enfocado en las tres dimensiones de vigor, dedicación y absorción. La muestra estuvo compuesta por 126 docentes de educación secundaria. Los resultados descriptivos del *engagement* laboral indican que la mayoría de los docentes presentan altos niveles de compromiso con su trabajo, ya que el 69,0% muestra un nivel elevado de compromiso. En cuanto a las dimensiones, el vigor destaca con un 88,9% con docentes en niveles altos, reflejando su energía y resistencia en el trabajo. Asimismo, el 92,1% posee un alto nivel de dedicación, lo que indica gran entusiasmo y sentido de pertenencia. Por último, el 81,0% presenta alta absorción, lo que sugiere que están plenamente concentrados en sus tareas, mostrando una fuerte conexión emocional con su labor docente.

Rojas (2023) halló la relación entre el *empowerment* y el compromiso organizacional entre el personal docente del Centro Educativo en Huaycán. La muestra consistió en 46 maestros que trabajan en la institución educativa. Los resultados descriptivos del compromiso

organizacional revelan que un 80% de los maestros presenta un nivel medio de compromiso general, indicando que se sienten ligeramente comprometidos. En cuanto al compromiso afectivo, el 67% se encuentra en un nivel alto, mientras que el 20% está en un nivel medio y el 13% en un nivel muy alto. Para el compromiso normativo, el 74% se encuentra en un nivel medio, el 20% en un nivel alto, y el 6% en un nivel bajo. Finalmente, en el compromiso de continuidad, el 61% está en un nivel medio y el 39% en un nivel bajo, sugiriendo que una parte significativa de los maestros no percibe una necesidad urgente de continuar en su puesto. En general, la mayoría de los docentes muestra un compromiso medio en las distintas dimensiones evaluadas, con menos representantes en niveles altos o bajos.

Flores et al. (2023) establecieron la relación entre el compromiso organizacional y la práctica reflexiva en docentes de instituciones educativas de Lima. Se contó con la participación de 130 docentes y utilizó dos cuestionarios validados para recopilar la información necesaria. Los hallazgos muestran variaciones en los niveles de compromiso organizacional en función de variables sociodemográficas. En términos de sexo, las mujeres tienen una distribución de compromiso organizacional con el 60.6% en nivel regular y el 31% en nivel alto, mientras que los hombres presentan un 62.7% en nivel regular y un 32.2% en nivel alto. En cuanto a la edad, los docentes mayores de 45 años predominan en los niveles de compromiso regular (62.6%) y alto (30.8%), mientras que los docentes menores de 30 años tienen un compromiso alto del 100%, aunque representan un pequeño grupo. Por experiencia laboral, aquellos con entre 10 y 25 años de experiencia muestran el mayor porcentaje en el nivel alto de compromiso (35.4%), mientras que los docentes con menos de 10 años de experiencia y más de 25 años tienen menores porcentajes en el nivel alto de compromiso (23.8% y 26.7%, respectivamente). Estos resultados sugieren que el compromiso organizacional varía según el sexo, la edad y la experiencia, con una tendencia general hacia niveles regulares y altos en la mayoría de las categorías.

2.2. Definición de Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso laboral	Estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Es un estado afectivo - cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular	Esta definición será determinada por el puntaje obtenido en la escala global y en las dimensiones de la Escala Utrecht de compromiso laboral de Salanova et al. (2000) y adaptada al contexto peruano por Flores et al. (2015). Se	Vigor Dedicación Absorción	Energía Entusiasmo Vitalidad Orgullo Propósito Inmersión Fluidez Concentración	11, 12, 13, 14,15 1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal - Likert: 0: Nunca 1: Esporádicamente/ Pocas veces al año o menos 2: De vez en cuando/Una vez al mes o menos 3: Regularmente/ Algunas veces al mes 4: Frecuentemente/ Una vez por semana 5: Muy frecuentemente/Varias veces por semana 6: Diariamente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
(Schaufeli et al., 2002).	<p>clasifica en tres niveles: bajo, moderado y alto. El compromiso bajo corresponde a puntuaciones entre 15 y 83 en la escala global, con puntuaciones entre 5 y 28 en vigor y dedicación, y entre 5 y 27 en absorción. El compromiso moderado se sitúa entre 84 y 95 en la escala global,</p>					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		<p>con puntuaciones entre 29 y 32 en vigor y dedicación, y 28 a 31 en absorción. Finalmente, el compromiso alto va de 96 a 105 en la escala global, con puntuaciones entre 33 y 35 en vigor y dedicación, y 32 y 35 en absorción.</p>				

Nota. Elaboración propia.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H1: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel alto de compromiso laboral.

H0: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel bajo de compromiso laboral.

2.3.2. Hipótesis Específicas

2.3.2.1. Hipótesis Específica 1.

H1: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel alto de vigor.

H0: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel bajo de vigor.

2.3.2.2. Hipótesis Específica 2.

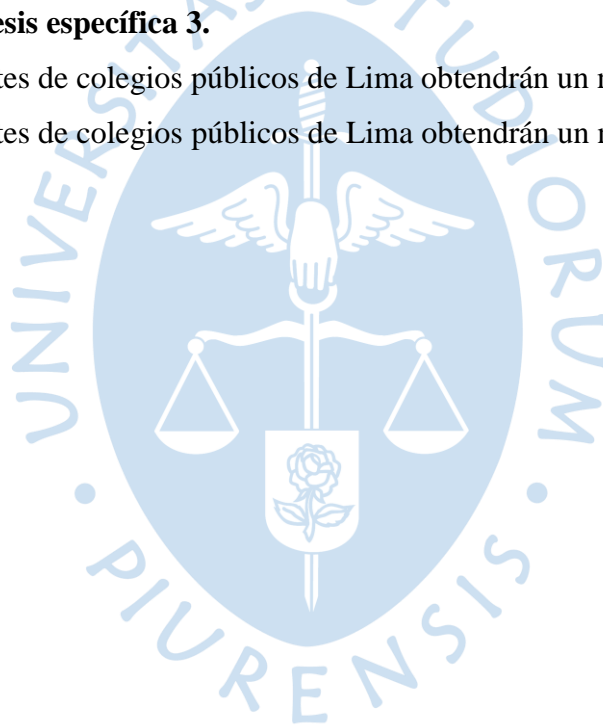
H1: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel alto de absorción

H0: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel bajo de absorción.

2.3.2.3. Hipótesis específica 3.

H1: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel alto de dedicación.

H0: Los docentes de colegios públicos de Lima obtendrán un nivel bajo de dedicación.



Capítulo 3: Método

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un alcance descriptivo simple, puesto que se busca medir y analizar el nivel del compromiso laboral, asimismo la variable será conceptualizada y se utilizará un enfoque cuantitativo para evaluar los resultados, realizando una previa recopilación de datos, medición y análisis estadísticos (Hernández et al., 2014).

Según Arias y Covinos (2021), este enfoque descriptivo se centra en observar y detallar fenómenos sin establecer relaciones causales. Su objetivo es proporcionar una visión clara de una situación específica, y aunque puede proponer hipótesis, estas solo son viables si se cuenta con bases teóricas y antecedentes adecuados.

Asimismo, el enfoque cuantitativo, definido como un método de investigación que se distingue por la recopilación y análisis de información en forma de cifras, detecta patrones, evalúa variables y determina relaciones entre ellas mediante el uso de herramientas estadísticas. Con ello, se busca generar resultados objetivos y aplicables a otros contextos, permitiendo la verificación de hipótesis y la medición de fenómenos a través de procedimientos organizados y reproducibles (Acosta, 2023).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño del estudio es no experimental, debido a que no se manipularon las variables en un ambiente construido, sino que las evaluaciones se realizaron en un entorno natural, sin intervenir en su contexto ni exponerlos a estímulos o tratamientos controlados. Asimismo, la investigación tiene un diseño transversal, es decir, que el instrumento fue administrado dentro de un periodo de tiempo específico, manteniendo un límite de duración para la aplicación y la recolección de los datos (Hernández et al., 2014). Este método ofrece una "instantánea" de la situación, permitiendo observar cómo interactúan o se presentan las variables en ese punto determinado (Agudelo et al., 2008).

3.3. Población

La población se refiere al grupo de individuos o unidades que cumplen con determinados criterios de selección establecidos para ser parte de un estudio. Además, está formada exclusivamente por aquellos que satisfacen las condiciones definidas previamente para la investigación (Mucha et al., 2021).

En el caso de este trabajo, la población docente no ha sido actualizada desde el Censo Educativo de 2017 a cargo de la Unidad Estadística Educativa ESCALE, sin embargo, por medio de los informes realizados por este organismo se encontró un número aproximado de

53 602 docentes (Estadística de la Calidad Educativa, 2017), en 2388 instituciones educativas públicas de Lima y 197 de Callao (Pérez, 2022).

3.4. Muestra

Se define como muestra a la sección reducida de la población que refleja sus características y se selecciona para su estudio cuando no es factible analizar a toda la población debido a restricciones de presupuesto, tiempo y recursos humanos. Tomada de manera representativa, la muestra permite al investigador obtener información significativa sin necesidad de examinar a cada individuo en la población total (Sukmawati et al., 2023).

El muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia (intencional), seleccionando a participantes que cuenten con las características necesarias para formar parte de la investigación (Hernández et al., 2014). Esta estrategia tuvo como objetivo optimizar la aplicación de la prueba y reducir la cantidad de encuestas que debían ser descartadas de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.

La muestra se desprende de la información recolectada en el Censo Educativo 2017 (ESCALE, 2017), haciendo uso de la fórmula de Métodos de la Investigación (Hernández et al., 2014) para obtener muestras en poblaciones finitas, es así como la cantidad de sujetos para el presente estudio se limita a 381 individuos, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 0.05.

Los docentes encuestados deberán cumplir una serie de requisitos, detallados en el siguiente apartado, para ser incluidos en el estudio, siendo el criterio más importante es el de haber pasado seis meses laborando en una misma institución puesto que, según Kan (2019), es el periodo crítico para desarrollar su compromiso organizacional, identidad organizacional, satisfacción laboral e intención de rotación. Durante esta fase, los nuevos trabajadores interactúan con el entorno laboral, ajustan sus expectativas y comportamientos, satisfacen las necesidades laborales y se integran a la organización (Kan, 2019).

La presente investigación tiene como criterios de inclusión que los docentes impartan cualquier asignatura en colegios estatales de Lima, que trabajen en una institución educativa pública al momento de resolver la prueba y tener como mínimo 6 meses trabajando en la institución educativa. En cuanto a los criterios de exclusión, no se consideró a los docentes que desempeñan funciones como suplentes dado que, según el Ministerio de Educación del Perú (2012), dicho cargo es asignado por un periodo de 30 días, lo cual no cumple con el requisito mínimo de 6 meses previamente mencionado.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Cuestionario de características sociodemográficas

Se hizo uso de una ficha de datos (Apéndice C) de 11 preguntas en donde se recolectó información relevante sobre los participantes. Se les solicitó a los docentes que coloquen sus nombres y apellidos como aparece en su Documento Nacional de Identidad, seguido de la edad. En el área académica, se les pidió indicar el año en que terminaron la carrera de educación su grado académico sea secundaria completa, educación técnico superior, estudios universitarios no concluidos, licenciado en educación o magíster. Además, se les pidió especificar si son miembros del Colegio de Profesores del Perú y, de ser así, proporcionar el número de colegiatura. Por último, llenaron los datos del centro educativo en el que laboran, tiempo de permanencia en el mismo, materia o materias que imparte y grado o grados al que dicta clases: inicial, 1ero de primaria, 2do de primaria, 3ero de primaria, 4to de primaria, 5to de primaria, 6to de primaria, 1ero de secundaria, 2do de secundaria, 3ero de secundaria, 4to de secundaria y 5to de secundaria. El tiempo de respuesta al cuestionario fue de 3 a 5 minutos.

3.5.2. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

La escala contenía 24 ítems que correspondían a frases del MBI, *Maslach Burnout Inventory* (Maslach et al., 1996), escritas de forma positiva. Las oraciones reformuladas, fueron sustituidas por los ítems de vigor y dedicación, añadiendo nuevos ítems de absorción para constituir el UWES 24. Después de un análisis psicométrico en empleados y estudiantes, del cual 7 ítems resultaron inconsistentes, que pasaron a ser eliminados, quedando 17: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción (Schaufeli et al., 2002). En las evaluaciones subsecuentes de Demerouti et al. (2001), se encontraron discordantes otros dos ítems de absorción y vigor, haciendo un total de 15 ítems. Posteriormente, Schaufeli et al. (2006) redujeron la escala a una versión de 9 ítems con resultados igualmente positivos.

La versión de 15 ítems de la UWES está dividida en tres subescalas para medir el entusiasmo laboral: Vigor (5 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (5 ítems) (Anexo 1).

Tabla 2

Composición de las dimensiones de Salanova

Dimensiones	Ítems
Vigor	11, 12, 13, 14, 15
Dedicación	1, 2, 3, 4, 5
Absorción	6, 7, 8, 9, 10

Nota. Elaboración propia.

Los ítems se evalúan mediante una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 0 representa "nunca" y 6 significa "diariamente". Esta herramienta permite obtener una visión detallada del nivel de compromiso y entusiasmo que sienten los empleados hacia su trabajo.

En los baremos se evidencian los niveles de compromiso laboral distribuidos en tres categorías según los percentiles 25, 50 y 75, los cuales representan el compromiso laboral bajo, moderado y alto respectivamente. Para los empleados ubicados en el percentil 25, que corresponde al “compromiso laboral bajo”, las puntuaciones en la escala global de compromiso oscilan entre 15 y 83, mientras que, para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, los rangos son de 5 a 28 en las dos primeras y de 5 a 27 en la última. En el percentil 50, correspondiente al “compromiso laboral moderado”, las puntuaciones de compromiso laboral global varían entre 84 y 95, los valores oscilar entre 29 y 32 en vigor y dedicación, mientras que, en absorción, entre 28 y 31, lo que refleja un nivel medio de conexión con el trabajo. Finalmente, el percentil 75, que representa el “compromiso laboral alto”, muestra puntuaciones de 96 a 105 en el compromiso laboral global y de 33 a 35 en las dimensiones de vigor y dedicación y en absorción, de 32 a 35, lo que indica un alto nivel de energía, identificación y concentración en el trabajo por parte de los empleados que pertenecen a este grupo.

Tabla 3

Baremos del compromiso laboral

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Moderado	Alto
Escala general	15-83	84-95	96-105
Vigor	5 – 28	29 – 32	33 – 35
Dedicación	5 – 28	29 – 32	33 – 35
Absorción	5 – 27	28 – 31	32 – 35

Nota. Baremos a partir de 50 docentes.
Elaboración propia.

Para este estudio se consideró la adaptación peruana realizada por Flores et al. (2015), la cual es de acceso abierto. Con respecto a la validez mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) de la UWES-15, el modelo que mostró un ajuste aceptable fue el de tres factores relacionados, ajustado. Este modelo, después de considerar las especificaciones y

ajustar las covarianzas entre los ítems, presentó una mejora significativa en el ajuste del modelo, con índices que indicaron una adecuada representación de los datos: un chi-cuadrado de 116.15 ($p < 0.01$), un índice de ajuste comparativo (CFI) de 0.972 y una raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de 0.052, que se encuentran dentro de los límites aceptables para un buen ajuste del modelo.

Por otra parte, en la confiabilidad de la UWES-15, evaluada mediante el alfa de Cronbach, muestra valores indicativos de una buena consistencia interna en sus subescalas. Para la subescala de Vigor, el alfa es 0.79, para Dedicación es 0.82, y para Absorción es 0.66. Estos valores sugieren que las dimensiones de entusiasmo por el trabajo medida por la UWES-15 tienen una alta confiabilidad, ya que valores de alfa superiores a 0.70 son generalmente considerados como buenos indicadores de la fiabilidad de una escala.

3.5.2.1. Ficha técnica.

Nombre del instrumento	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES - 15).
Autores	: Marisa Salanova, Wilmar Schaufeli, Susana Llorens, José Peiró y Rosa Grau. Ana Benavides-Pereira, Débora Fraiz de Camargo y Paulo
Adaptación al español	: Porto-Martins, 2009, Grupo de Estudos e Pesquisas Sobre Estresse e Síndrome de Burnout, Brasil.
Validación peruana	: Cinthya Flores, Manuel Fernández, Arturo Juárez, César Merino y Marisut Guimet, 2015.
País de procedencia	: Holanda.
Administración	: Individual o colectiva.
Duración de la prueba	: 10 minutos.
Objetivos	: Medir el nivel de compromiso laboral y las dimensiones que lo conforman.
Factores que evalúa	: Vigor, dedicación y absorción. Se puntúa cada ítem de 0 (nunca) a 6 (diariamente) según la frecuencia. Para el puntaje de las dimensiones, se suman los puntajes y se divide entre el número de ítems de cada subescala para obtener el resultado de cada una. En cuanto a la puntuación general, se suman las puntuaciones de los 15 ítems y se busca el puntaje en los baremos.
Calificación	: Se puntúa cada ítem de 0 (nunca) a 6 (diariamente) según la frecuencia. Para el puntaje de las dimensiones, se suman los puntajes y se divide entre el número de ítems de cada subescala para obtener el resultado de cada una. En cuanto a la puntuación general, se suman las puntuaciones de los 15 ítems y se busca el puntaje en los baremos.
Nivel de aplicación	: Docentes de Colegios Públicos.

Validez y confiabilidad	:	Confiabilidad vigor: alpha mayor a 0.79, dedicación: mayor a 0.82 y absorción: mayor 0.66. Validez chi cuadrado: gl menor a 85, rmsea: menor a 0.52 y cfi: mayor a 0.95.
Baremos estandarizados	:	15 - 83: Bajo. 84 - 95: Moderado. 96 - 105: Alto.

3.6. Procedimiento

3.6.1. Adaptación peruana y validación de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Con la finalidad de realizar la adaptación de la Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo al Perú, Flores et al. (2015) aplicaron el cuestionario a docentes de 8 colegios públicos de Lima Metropolitana.

Para analizar los datos obtenidos del cuestionario, los autores elaboraron un análisis factorial confirmatorio haciendo uso del enfoque del modelamiento de ecuaciones estructurales. Los ítems de la prueba demostraron altos niveles de curtosis y asimetría, por lo que se debió aplicar la prueba de bondad de ajuste (Flores, et al., 2015). Asimismo, las correlaciones policóricas entre ítems fueron calculadas, esto con el objetivo de minimizar el impacto de la fluctuación de estos con respecto a la normalidad (Muthén y Kaplan, 1985).

Para comprobar la validez, los autores probaron con tres tipos de modelos: modelo unidimensional, modelo de tres factores y modelo de dos factores, y utilizaron diferentes coeficientes para evaluar el ajuste de los modelos con respecto a las tres dimensiones (vigor, absorción y dedicación) del compromiso laboral según la prueba UWES.

El modelo propuesto inicialmente fue de tres factores oblicuos, sin embargo, se halló alta covarianza en ciertos ítems dentro de cada dimensión. Luego de hacer una revisión de estas covarianzas, se pudo identificar que los ítems estaban relacionados conceptualmente sin ser redundantes, por lo que se liberaron las covarianzas y por consiguiente el modelo finalmente utilizado fue el modelo de tres factores reespecificado.

Los autores obtuvieron como resultado que los coeficientes alpha de confiabilidad son consistentes internamente, demostrando así que los ítems están correctamente divididos entre las tres dimensiones. Además, concluyen que las cargas factoriales altas indican que cada ítem está relacionado directamente con la dimensión a la que pertenece. Y finalmente mencionan que los valores encontrados por el modelo utilizado son comparables con los resultados hallados en otras investigaciones internacionales.

Tomando en cuenta los resultados de la adaptación realizada por Flores et al. (2015) es posible decir que la prueba UWES 15 es válida y puede ser utilizada en una población docente en Lima.

3.6.2. Aplicación del instrumento

Se realizó una base de datos con la información de las instituciones educativas, la cual contenía el nombre del colegio, nombre y apellidos del director, el correo electrónico, número de teléfono y dirección de la institución. Dicha información fue recopilada a través de la página web *Identicole*, una plataforma que brinda información a los padres de familia sobre las diferentes instituciones educativas públicas y privadas en el Perú, permitiendo conocer su ubicación, servicio educativo, infraestructura, logros de aprendizaje, procesos de matrícula, reglamentación de colegios privados, entre otros aspectos.

Se enviaron cartas de presentación (Apéndice A) a cada una de las instituciones que contaban con un correo electrónico. En los casos que no fue posible obtener el correo, las cartas fueron entregadas de manera física a la Oficina de Mesa de Partes de la institución educativa para su revisión y aprobación.

Se solicitaron reuniones de manera presencial con los directores de las instituciones educativas y, en los casos en los que esta reunión era aceptada, se comunicó a los directores acerca del tema de la investigación, objetivos, relevancia y la población a evaluar. Además, se especificó que los docentes participantes debían ser profesores ordinarios, por lo que se solicitó a los directores que la prueba sea difundida únicamente con ellos. Asimismo, se ofreció compartir con ellos los resultados obtenidos, con el fin de informar sobre el nivel de compromiso de los docentes en su institución.

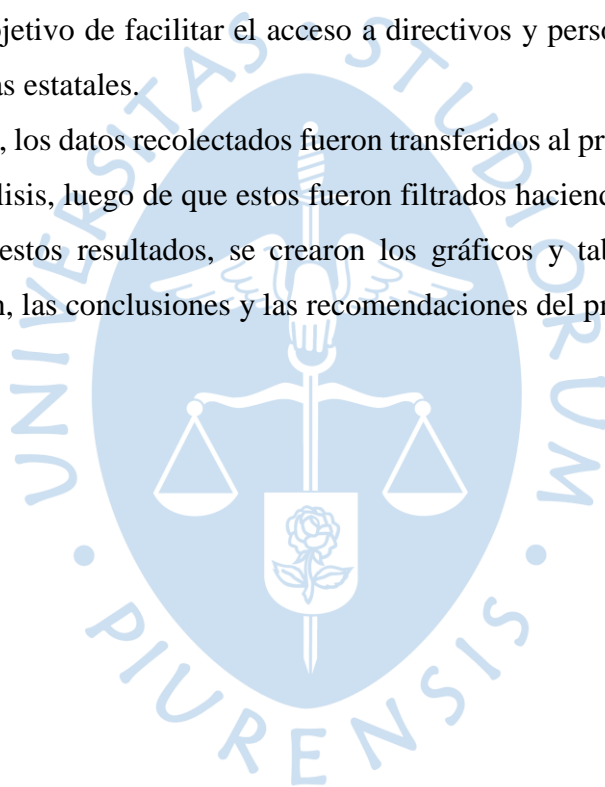
Una vez aprobada la solicitud de encuestar a los profesores, se coordinó un horario, el cual dependía de la decisión de los directores, después de consultar con los docentes sobre su disponibilidad para participar de la investigación. En la mayoría de los casos, se acordó que los docentes sean encuestados dentro del horario laboral.

A cada docente que aceptó participar en el estudio se le explicaron los objetivos y alcances de la investigación. Asimismo, se les solicitó firmar el consentimiento informado (Apéndice B) con el fin de asegurar que contaran con la información necesaria y pudieran autorizar el uso de los resultados con fines académicos. Del mismo modo, se garantizó su libertad para decidir si deseaban participar o no en la encuesta, sin ninguna consecuencia negativa. Después de que firmaron este documento, se les entregó una ficha de datos sociodemográficos (Apéndice C) y la Escala Utrecht de Compromiso Laboral (Anexo 1).

En los casos en los que la dirección de la institución educativa brindó facilidades para la aplicación del instrumento sea de manera presencial, se coordinó con el director el momento más apropiado para llevar a cabo el cuestionario, llegando a la conclusión que este sería durante el receso o al inicio o final de las clases, según la disponibilidad del profesor, de tal forma que el proceso educativo de los estudiantes no sea interrumpido.

Por otro lado, en los casos en que los directores optaron por que la aplicación de la prueba sea realizada fuera del horario laboral, el consentimiento informado (Apéndice B), la ficha de datos sociodemográficos (Apéndice C) y la prueba fueron enviados a través de un formulario de Google para que sean completados virtualmente (Anexo 2). De igual manera, se contactó a más participantes a través de la red de contactos docentes de las investigadoras de este estudio, con el objetivo de facilitar el acceso a directivos y personal docente de diversas instituciones educativas estatales.

Posteriormente, los datos recolectados fueron transferidos al programa estadístico SPSS para su respectivo análisis, luego de que estos fueron filtrados haciendo uso de los criterios de inclusión. En base a estos resultados, se crearon los gráficos y tablas, y seguidamente se redactaron la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del proyecto de investigación.



Capítulo 4: Resultados

4.1. Análisis de los datos sociodemográficos

Tabla 4

Distribución de participantes según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	261	68,5
Masculino	120	31,49
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 4 presenta la distribución del sexo en la muestra, reflejando que el 68,5% de los participantes son de sexo femenino, lo que equivale a 261 personas, mientras que el 31,5% corresponde al sexo masculino, representado por 120 individuos, siendo así el total de la muestra de 381 personas, distribuidas de forma notablemente mayoritaria hacia el sexo femenino.

Tabla 5

Distribución de participantes según edad

	Frecuencia	Porcentaje
26 a 30 años	6	1,57
31 a 35 años	25	6,56
36 a 40 años	36	9,44
41 a 45 años	54	14,17
46 a 50 años	80	20,99
51 a 55 años	68	17,84
56 a 60 años	67	17,58
61 a 65 años	44	11,54
66 a 70 años	1	0,26
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 5 presenta la distribución de participantes según edad. El grupo con mayor proporción corresponde a los participantes de 46 a 50 años, con un 20,99%, seguido por el grupo de 51 a 55 años, que representa un 17,84%, y el grupo de 56 a 60 años, con un 17,58%. Los participantes de 41 a 45 años constituyen un 14,17%, mientras que aquellos de 61 a 65 años representan un 11,54%. Otros grupos con menor proporción incluyen los de 36 a 40 años, con un 9,44%, y los de 31 a 35 años, con un 6,56%. Finalmente, el grupo de 26 a 30 años tiene la proporción más baja, con un 1,57%, mientras que el grupo de 66 a 70 años cuenta con el porcentaje más bajo, con solo un 0,26%.

Tabla 6

Distribución de participantes según año de egreso de la carrera

	Frecuencia	Porcentaje
1981 a 1985	11	2,88
1986 a 1990	50	13,12
1991 a 1995	66	17,32
1996 a 2000	83	21,78
2001 a 2005	54	14,17
2006 a 2010	51	13,38
2011 a 2015	39	10,23
2016 a 2020	21	5,51
2021 a 2024	6	1,57
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 6 presenta el año de egreso de la carrera de los participantes. El grupo con mayor proporción corresponde a los egresados entre 1996 y 2000, con un 21,78%, seguido por aquellos que egresaron entre 1991 y 1995, que representan un 17,32%, y los que egresaron entre 2001 y 2005, con un 14,17%. Los egresados entre 2006 y 2010 constituyen un 13,38%, mientras que aquellos entre 1986 y 1990 representan un 13,12%. Por otro lado, los egresados entre 2011 y 2015 conforman un 10,23%, mientras que los de 2016 a 2020 representan un 5,51%. Los grupos con menor proporción incluyen los egresados entre 1981 y 1985, con un 2,88%, y entre 2021 y 2024, con un 1,57%.

Tabla 7*Distribución de participantes según grado académico*

	Frecuencia	Porcentaje
Estudios universitarios no concluidos	12	3,14
Bachiller	1	0,26
Licenciatura en Educación	266	69,81
Magister en Educación	84	22,04
Educación técnica superior	18	4,72
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 7 presenta la distribución de la muestra según el grado académico, evidenciando que el 69,81% de los participantes poseen una licenciatura en educación, lo que equivale a 266 personas, seguido por el 22,04% que cuenta con un magíster en educación, correspondiente a 84 individuos, mientras que el 4,72% posee educación técnica superior con 18 personas y el 3,14% tiene estudios universitarios no concluidos, lo que representa a 12 participantes.

Tabla 8*Distribución de participantes según registro en el Colegio de Profesores*

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	232	60,9
No	149	39,1
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 8 presenta la cantidad de docentes registrados en el Colegio de Profesores, mostrando que el 60,9% de los participantes, correspondiente a 232 personas, forma parte de esta organización, mientras que el 39,1%, equivalente a 149 individuos, no se encuentran registrados.

Tabla 9*Distribución de colegios participantes del estudio*

	Frecuencia	Porcentaje
IE 01	5	1,31
IE 02	11	2,89
IE 03	5	1,31
IE 04	4	1,05
IE 05	35	9,19
IE 06	4	1,05
IE 07	4	1,05
IE 08	7	1,84
IE 09	3	0,79

	Frecuencia	Porcentaje
IE 10	4	1,05
IE 11	7	1,84
IE 12	15	3,94
IE 13	32	8,40
IE 14	4	1,05
IE 15	2	0,52
IE 16	5	1,31
IE 17	12	3,15
IE 18	27	7,09
IE 19	8	2,10
IE 20	2	0,52
IE 21	19	4,99
IE 22	2	0,52
IE 23	4	1,05
IE 24	9	2,36
IE 25	4	1,05

	Frecuencia	Porcentaje
IE 26	13	3,41
IE 27	4	1,05
IE 28	3	0,79
IE 29	7	1,84
IE 30	2	0,52
IE 31	24	6,30
IE 32	22	5,77
IE 33	3	0,79
IE 34	11	2,89
IE 35	2	0,52
IE 36	3	0,79
Otros colegios	53	14,56
Total	381	100

Nota. Los colegios estatales de Lima donde solo participó un docente han sido agrupados bajo la categoría “Otros colegios”, la cual se detalla en el Apéndice D. Elaboración propia.

La tabla 9 presenta los colegios participantes del estudio, destacando que el colegio IE 05 concentra el mayor porcentaje con el 9,19%, equivalente a 35 participantes, seguido por el colegio IE 14 con el 8,40%, correspondiente a 32 docentes, y IE 19 con el 7,09%, representando a 27 participantes, mientras que IE 32 agrupa al 6,30% con 24 docentes y IE 33 al 5,77% con

22 docentes. Además, la categoría “otros colegios” hacen un total de 14.56% correspondiente a 53 participantes.

Tabla 10

Distribución de participantes según la ubicación de los colegios por distrito

	Frecuencia	Porcentaje
Ancón	12	3,14
Ate	2	0,52
Barranco	4	1,04
Breña	3	0,78
Callao	44	11,54
Carabaylo	32	8,39
Cercado de Lima	28	7,34
Chorrillos	10	2,62
Comas	37	9,71
El Agustino	5	1,31
Independencia	1	0,26
Miraflores	13	3,41
Puente Piedra	1	0,26
Rímac	27	7,08
San Borja	16	4,19
San Juan de Lurigancho	99	25,98
San Luis	7	1,83
San Martín de Porres	10	2,62
San Miguel	24	6,29
Surquillo	1	0,26
Villa María del Triunfo	4	1,04
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 10 presenta los distritos en los que se ubican los profesores de los colegios participantes del estudio. San Juan de Lurigancho destaca como el distrito con la mayor proporción, con un 25,98% de los colegios, seguido de Callao con un 11,54% y Comas con un 9,71%. Carabaylo también muestra un porcentaje considerable, alcanzando un 8,39%, mientras

que Rímac tiene un 7,35%, Cercado de Lima un 7,34% y San Miguel un 6,29%. Siguiendo la frecuencia, se encuentra San Borja con 4,19%, Miraflores con 3,41%, Ancón con 3,14% y Chorrillos con 2,62%, al igual que San Martín de Porres. Por otro lado, están los distritos de San Luis, con solo 1,83%, El Agustino, con 1,31% y Barranco y Villa María del Triunfo con 1,04%, presentan los porcentajes más bajos. Otros distritos como Breña y Ate tienen porcentajes cercanos al 1%, mientras que distritos como Independencia, Puente Piedra y Surquillo, con solo un 0,26% son los menos representados en la muestra.

Tabla 11

Distribución de participantes según años de experiencia

	Frecuencia	Porcentaje
6 meses a 1 año	101	26,50
2 a 5 años	106	27,82
6 a 10 años	48	12,59
11 a 15 años	25	6,56
16 a 20 años	27	7,08
21 a 25 años	31	8,13
26 a 30 años	22	5,77
31 a 35 años	14	3,67
36 a 40 años	7	1,83
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 11 presenta los años de experiencia laboral de la muestra. La mayor proporción de participantes, con un 27,82%, tiene entre 2 y 5 años de experiencia, seguida por aquellos con 6 meses a 1 año, que representan un 26,50%. Un 12,59% de los participantes tiene entre 6 a 10 años, mientras que un 8,13% cuenta con entre 21 a 25 años de experiencia laboral. Continuando con ello, los participantes de entre 16 a 20 años corresponde a un 7,08%, entre 11 a 15 años a un 6,56% y entre 26 a 30 años a un 5,77%. Desde los 31 a 40 años de experiencia, la frecuencia de docentes es de 21 participantes que se asocia al 5,5%.

Tabla 12*Distribución de participantes según el nivel de educación básica en el que enseñan*

		Frecuencia	Porcentaje
Inicial	Inicial	42	11,02
	1ro de primaria	33	8,66
Primaria	2do de primaria	47	12,34
	3ro de primaria	44	11,55
	4to de primaria	40	10,50
	5to de primaria	41	10,76
	6to de primaria	53	13,91
	1ro de secundaria	78	20,47
Secundaria	2do de secundaria	78	20,47
	3ro de secundaria	83	21,78
	4to de secundaria	92	24,15
	5to de secundaria	89	23,35
Total		381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 12 presenta el grado escolar en el que los participantes imparten materias. El grado con mayor representación es 4to de secundaria, con un 24,15%, seguido por 5to de secundaria con un 23,35%, 3ro de secundaria con un 21,78%, 2do de secundaria y 1ro de secundaria ambas con un 20,47% y 6to de primaria con un 13,91%. Otros grados como 2do de primaria y 3ro de primaria muestran porcentajes de 12,34% y 11,55%, respectivamente mientras que Inicial, 5to de primaria y 4to primaria tienen porcentajes que varían entre el 11,02% y 10,50%. El grado con menor proporción de participación es 1ro de primaria con un 8,66%.

Tabla 13*Distribución de participantes según materias impartidas*

	Frecuencia	Porcentaje
Arte y cultura	9	2,36
Ciencia y ambiente	2	0,52
Ciencia y tecnología	16	4,20
Ciencias sociales	15	3,94
Computación e informática	13	3,41
Comunicación	20	5,25
Desarrollo personal, ciudadanía y cívica	7	1,84
Educación Física	39	10,24
Educación para el trabajo	20	5,25
Educación religiosa	14	3,67
Filosofía	2	0,52
Física	1	0,26
Inglés	18	4,72
Innovación educativa	1	0,26
Matemática	33	8,66
Materiales concretos	1	0,26
Personal social	4	1,05
2 a 6 materias	22	5,77
Todas las áreas	144	37,80
Total	381	100

Nota. Para evitar la duplicación de datos en docentes que enseñan entre 2 y 6 materias, se los agrupó en una categoría única. Esto garantiza que cada docente sea contabilizado una sola vez. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

La tabla 13 presenta las materias impartidas por los participantes. La materia que se imparte con mayor frecuencia es Todas las áreas, con un 37,80%, seguida por Educación física con 10,24% y Matemática con 8,66%. Los profesores que enseñan de 2 a 6 materias tienen una representación del 5,77%, mientras que Comunicación y Educación para el trabajo cuentan con 5,25%, Inglés con 4,72%, Ciencia y tecnología con 4,20%. Luego, Ciencias sociales, Educación religiosa y Computación e informática cuentan con 3,94%, 3,67% y 3,41%, respectivamente. Algunas materias con menor representación incluyen Arte y cultura, con un 2,36%, Desarrollo

personal, ciudadanía y cívica, con un 1,84%, Personal social con un 1,05%, Ciencia y ambiente y Filosofía con 0,52%. Además, materias como Física y Materiales concretos presentan los porcentajes más bajos, con solo un 0,26% en cada una.

4.2. Análisis descriptivo

4.2.1. Análisis de los Resultados de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Tabla 14

Descriptivos del compromiso laboral y dimensiones

Compromiso laboral	Media	D. E.	Mínimo	Máximo
Escala general	76,27	11,347	35	90
Vigor	24,83	4,236	9	30
Dedicación	25,78	4,138	9	30
Absorción	25,67	4,020	10	30

Nota. Elaboración propia.

La tabla 14 presenta los estadísticos descriptivos del compromiso laboral y sus dimensiones, mostrando que el compromiso laboral tiene una media de 76,27 con una desviación estándar de 11,347, con un valor mínimo de 35 y un máximo de 90, en cuanto al vigor, la media es de 24,83 con una desviación estándar de 4,236, alcanzando un mínimo de 9 y un máximo de 30, por su parte, la dedicación presenta una media de 25,78 con una desviación estándar de 4,138, con valores que oscilan entre 9 y 30, finalmente, la absorción muestra una media de 25,67 con una desviación estándar de 4,020, con un mínimo de 10 y un máximo de 30, lo que indica que, aunque existen diferencias individuales en cada dimensión, las puntuaciones tienden a ubicarse en niveles altos, reflejando un compromiso laboral generalmente elevado.

Tabla 15*Niveles de Compromiso Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	20,47
Moderado	137	35,95
Alto	166	43,56
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 15 se aprecia la distribución de los niveles de compromiso laboral en 381 docentes de colegios públicos de Lima, clasificados en bajo, moderado y alto. El nivel que más predomina es el nivel alto (43,56%), demostrando que casi la mitad de los participantes del estudio tiene un alto nivel de compromiso laboral, lo que refleja una percepción positiva respecto al vínculo con su trabajo y la institución educativa. También se observa una representación significativa en el nivel moderado (35,95%), este grupo podría ser más receptivo a estrategias para fortalecer su implicación laboral. Seguido por el nivel bajo (20,47%), se entiende que un poco más de la quinta parte de los encuestados representa una alerta para la gestión educativa si se desea considerar intervenciones o estrategias de mejora para el involucramiento de los profesores. El 79,51% de los participantes presentan un grado de compromiso laboral aceptable, niveles moderados y altos, favoreciendo al entorno laboral evaluado. Por consiguiente, habrá mejoras en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje (Hakanen et al., 2006), clima escolar positivo (Nguni et al., 2006), reducción del ausentismo y rotación de docentes (Ingersoll, 2001), influencia positiva en los estudiantes con clases más dinámicas y motivadoras (Skinner y Belmont, 1993) y oportunidad para potenciar aún más el clima organizacional (Leithwood y Jantzi, 2006).

Tabla 16*Niveles de Vigor*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	91	23,88
Moderado	128	33,59
Alto	162	42,51
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 16 evidencia la distribución de los participantes en los niveles de vigor. La mayoría de los participantes poseen un nivel alto de vigor (42,51%), seguido por un nivel moderado (33,59%) y la menor cantidad de participantes (23,88%) poseen un nivel bajo en esta dimensión. Los participantes que se ubican en el nivel alto de vigor se caracterizan por una actitud positiva, dinamismo y dedicación constante brindando entornos de aprendizaje más positivos (Klusmann et al., 2008) y mayor resiliencia ante el estrés para enfrentar las altas exigencias del contexto escolar (Bakker y Demerouti, 2007), lo cual favorece el potencial de los docentes y, por consiguiente, su calidad de enseñanza (Da Cunha, 2022). Los docentes de los niveles moderados pueden reflejar una buena disposición hacia el trabajo y así como energía y entusiasmo. Sin embargo, quienes poseen un nivel bajo, podrían estar experimentando fatiga, desmotivación o falta de energía en sus responsabilidades debido a una sobrecarga laboral (Maslach y Leiter, 2016), falta de recursos institucionales (Bakker y Demerouti, 2007), condiciones laborales adversas (Skaalvik y Skaalvik, 2021), falta de autonomía y toma de decisiones (Deci y Ryan, 2000) y clima laboral desfavorable (Schaufeli y Taris, 2005).

Tabla 17*Niveles de Dedicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	22,30
Moderado	144	37,79
Alto	152	39,89
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 17, se observa que la mayoría de los participantes manifiesta un nivel alto en la dimensión de dedicación (39,89%). El segundo grupo más numeroso, son los participantes con un nivel moderado de dedicación (37,79%), mientras que una menor proporción se encuentra poseen un nivel bajo (22,30%). El alto nivel de dedicación puede ser interpretado como un indicador positivo relacionado a la implicación y compromiso de los docentes en sus actividades laborales. Lo que tiene como resultado que los docentes se sientan orgullosos de su labor y se identifiquen con el propósito de esta y consecuentemente mejore la calidad de enseñanza (Vicente et al., 2019). Asimismo, esta identificación con su labor tiene como consecuencia la búsqueda de una mejora continua de su ejercicio docente en cuanto a actualización, innovación y búsqueda de estrategias para lograr los aprendizajes esperados de sus estudiantes (Serin, 2023).

Tabla 18*Niveles de Absorción*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	103	27,03
Nivel Moderado	126	33,07
Nivel Alto	152	39,89
Total	381	100

Nota. Elaboración propia.

La tabla 18 refleja cómo se distribuyen los niveles de absorción, lo cual es entendido como el grado en que una persona está concentrada e inmersa en su trabajo. Aproximadamente la mitad de los participantes experimentan un alto nivel de absorción (39,89%), mientras que una proporción significativa pero menor reporta moderados niveles de absorción (33,07%). Por otro lado, un 27,03% refleja un nivel moderado de absorción. Estos niveles muestran que una gran parte de los docentes están altamente concentrados y disfrutan su trabajo, lo cual tiene un impacto favorable en su calidad de enseñanza (Vicente et al., 2019). De igual manera, los participantes que obtuvieron un nivel bajo de absorción son un grupo significativo. Estos docentes indicarían una falta de interés, desmotivación y podrían no sentirse plenamente inmersos en sus responsabilidades laborales, lo que afecta su productividad y, consecuentemente, el desarrollo académico de sus estudiantes (Kotherja, 2013).

Tabla 19*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según sexo*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
F	N	54	93	114	65	85	111	58	102	101	74	85	102
(261)	%	20,69	35,63	43,68	24,90	32,57	42,53	22,22	39,08	38,70	28,35	32,57	39,08
M	N	24	44	52	26	43	51	27	42	51	29	41	50
(120)	%	20	36,67	43,33	21,67	35,83	42,50	22,50	35	42,50	24,17	34,17	41,67
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. F: femenino. M: masculino. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

En la tabla 19 se observa la distribución de la muestra según el sexo de los docentes participantes del estudio de acuerdo con el nivel de compromiso laboral y los niveles de vigor, dedicación y absorción. Las mujeres presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral comparado con los hombres. La proporción más alta para ambos sexos se encuentra en el nivel alto (43,68% mujeres, 43,33% hombres). Con respecto a la dimensión de vigor, más mujeres (42,53%) reportan altos niveles en esta dimensión que hombres (42,50%). En la dimensión de dedicación, los resultados indican mayor compromiso por parte de los hombres (42,50%) mientras las mujeres presentan un 38,70% con respecto al nivel alto de dedicación. En relación con la dimensión de absorción, se encuentra que el mayor porcentaje de las mujeres se encuentra en el nivel alto (39,08%) en comparación de los hombres (41,67%). Estos resultados podrían ser explicados por el hecho que los hombres se sienten menos cómodos haciendo *multitasking* que las mujeres y siendo parte del proceso de cambios institucionales (Islam et al., 2021) considerando que los docentes lidian constantemente con una amplia gama de responsabilidades (Pepito et al, 2024).



Tabla 20*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según edad*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
26 a 30 años	N	3	2	1	4	1	1	3	2	1	4	2	0
(6)	%	50	33,33	16,67	66,67	16,67	16,67	50	33,33	16,67	66,67	33,33	0
31 a 35 años	N	10	7	8	10	7	8	9	9	7	8	7	10
(25)	%	40	28,00	32,00	40	28,00	32,00	36	36,00	28	32	28,00	40
36 a 40 años	N	7	15	14	7	17	12	8	17	11	7	15	14
(36)	%	19,44	41,67	38,89	19,44	47,22	33,33	22,22	47,22	30,56	19,44	41,67	38,89
41 a 45 años	N	10	14	30	12	18	24	11	16	27	10	17	27
(54)	%	18,52	25,93	55,56	22,22	33,33	44,44	20,37	29,63	50	18,52	31,48	50
46 a 50 años	N	22	27	31	27	25	28	20	32	28	25	23	32
(80)	%	27,50	33,75	38,75	33,75	31,25	35,00	25,00	40	35,00	31,25	28,75	40
51 a 55 años	N	16	34	43	19	30	44	17	39	37	31	27	35
(93)	%	17,20	36,56	46,24	20,43	32,26	47,31	18,28	41,94	39,78	33,33	29,03	37,63
56 a 60 años	N	5	34	28	7	28	32	9	26	32	13	31	23
(67)	%	7,46	50,75	41,79	10,45	41,79	47,76	13,43	38,81	47,76	19,40	46,27	34,33
61 a 65 años	N	9	14	21	12	10	22	11	14	19	12	12	20
(44)	%	20,45	31,82	47,73	27,27	22,73	50	25	31,82	43,18	27,27	27,27	45,45

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
66 a 70 años	N	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(1)	%	0	0	100	0	0	100	0	100	0	0	0	100
Total	N	82	147	177	98	136	172	88	156	162	110	134	162

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.



En la tabla 20 se observa la distribución de la muestra según la edad de los docentes participantes del estudio de acuerdo con el nivel de compromiso laboral y los niveles de vigor, dedicación y absorción. Los docentes que tienen entre 41 y 45 años presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral en la escala general (55,56%). Asimismo, los docentes en este rango de edad presentan el mayor porcentaje de compromiso laboral en las dimensiones de dedicación (50%) y absorción (50%), mientras que los docentes entre 61 y 65 años presentan el mayor porcentaje en la dimensión de vigor (50%). Por otro lado, los docentes más jóvenes que participaron en el presente estudio (26 a 30 años) presentan el menor porcentaje de compromiso laboral tanto en la escala general (50%) como en las dimensiones de vigor (66,67%), dedicación (50%) y absorción (66,67%). Estos resultados pueden deberse a que el compromiso laboral, generalmente, aumenta con la edad, siendo la regulación emocional, la variedad en las responsabilidades, desarrollo profesional y el entorno laboral algunos de los factores que causan este incremento (Mori et al., 2024).

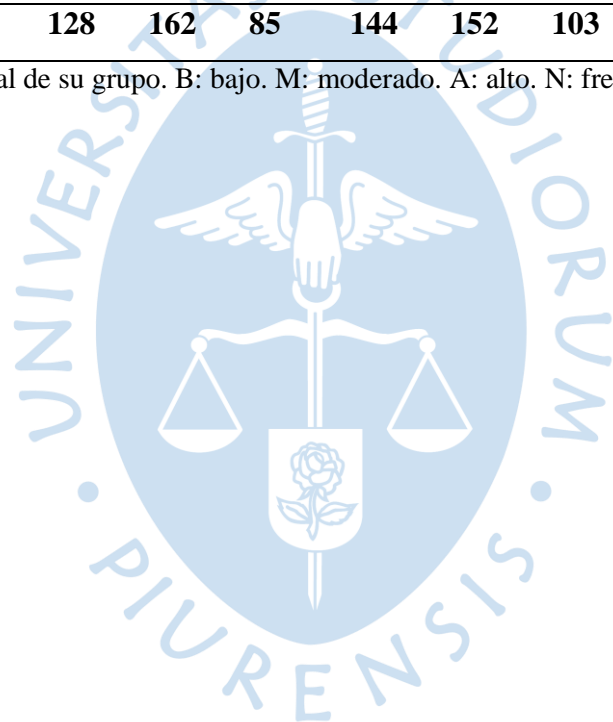


Tabla 21*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según año de egreso de la carrera*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
1981 a 1985	N	1	4	6	1	3	7	2	2	7	2	3	6
(11)	%	9,09	36,36	54,55	9,09	27,27	63,64	18,18	18,18	63,64	18,18	27,27	54,55
1986 a 1990	N	11	21	18	13	16	21	13	17	20	15	19	16
(50)	%	22,00	42,00	36,00	26,00	32,00	42,00	26,00	34,00	40	30	38,00	32,00
1991 a 1995	N	8	22	36	10	22	34	10	25	31	19	20	27
(66)	%	12,12	33,33	54,55	15,15	33,33	51,52	15,15	37,88	46,97	28,79	30,30	40,91
1996 a 2000	N	17	24	42	21	26	36	19	26	38	22	20	41
(83)	%	20,48	28,92	50,60	25,30	31,33	43,37	22,89	31,33	45,78	26,51	24,10	49,40
2001 a 2005	N	14	21	19	17	17	20	16	22	16	16	22	16
(54)	%	25,93	38,89	35,19	31,48	31,48	37,04	29,63	40,74	29,63	29,63	40,74	29,63
2006 a 2010	N	8	24	19	6	25	20	7	26	18	12	21	18
(51)	%	15,69	47,06	37,25	11,76	49,02	39,22	13,73	50,98	35,29	23,53	41,18	35,29
2011 a 2015	N	6	12	21	9	12	18	6	16	17	6	11	22
(39)	%	15,38	30,77	53,85	23,08	30,77	46,15	15,38	41,03	43,59	15,38	28,21	56,41
2016 a 2020	N	7	9	5	9	6	6	6	10	5	5	10	6
(21)	%	33,33	42,86	23,81	42,86	28,57	28,57	28,57	47,62	23,81	23,81	47,62	28,57

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
2021 a 2024	N	6	0	0	5	1	0	6	0	0	6	0	0
(6)	%	100	0	0	83,33	16,67	0	100	0	0	100	0	0
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.



En la tabla 21 se observa la distribución de la muestra según el año de egreso de la carrera de los docentes participantes del estudio de acuerdo con el nivel de compromiso laboral y los niveles de vigor, dedicación y absorción. Los docentes que terminaron la carrera de docencia entre los años 1981 y 1985 y entre los años 1991 y 1995 presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral en la escala general (54,55%). Con respecto a las dimensiones de compromiso laboral, los docentes que terminaron la carrera entre los años 1981 y 1985 presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral en las dimensiones de vigor (63,64%) y dedicación (63,64%). Mientras que los docentes que terminaron la carrera entre los años 2011 y 2015 muestran un mayor porcentaje de compromiso laboral en la dimensión de absorción (56,41%). Esto podría deberse a una mayor identificación y motivación sostenida por parte de los docentes con más años en la profesión, lo que resulta en niveles más altos de vigor y dedicación. Sin embargo, estos docentes también están más expuestos al desgaste profesional, lo cual podría explicar los niveles más altos en los docentes egresados en años más recientes (Álvarez y Dicovski, 2024; Gamarra, 2024).

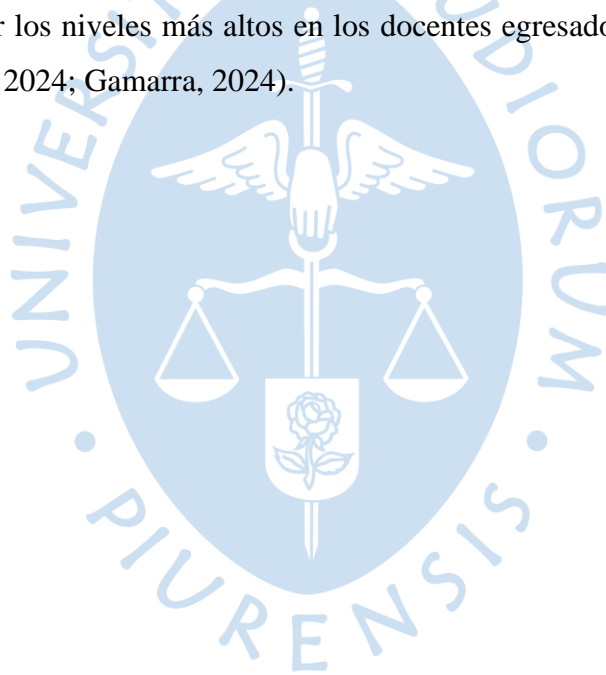


Tabla 22*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según grado académico*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Estudios universitarios no concluidos	N	1	7	4	0	10	2	1	7	4	1	8	3
(12)	%	8,33	58,33	33,33	0	83,33	16,67	8,33	58,33	33,33	8,33	66,67	25,00
Bachiller	N	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
(1)	%	0	0	100	0	100	0	0	100	0	0	0	100
Licenciatura en Educación	N	58	92	116	71	81	114	62	102	102	76	85	105
(266)	%	21,80	34,59	43,61	26,69	30,45	42,86	23,31	38,35	38,35	28,57	31,95	39,47
Magister en Educación	N	13	29	42	15	27	42	16	28	40	17	27	40
(84)	%	15,48	34,52	50	17,86	32,14	50	19,05	33,33	47,62	20,24	32,14	47,62
Educación técnica superior	N	6	9	3	5	9	4	6	6	6	9	6	3
(18)	%	33,33	50	16,67	27,78	50	22,22	33,33	33,33	33,33	50	33,33	16,67
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

En la tabla 22 se observa la distribución de la muestra según el grado académico de los docentes participantes del estudio de acuerdo con el nivel de compromiso laboral y los niveles de vigor, dedicación y absorción. Los docentes con el grado académico de Bachiller poseen el mayor porcentaje de compromiso laboral general (100%) y en la dimensión de absorción (100%). Mientras que los docentes con el grado académico de Magíster en Educación poseen el mayor porcentaje de compromiso laboral en las dimensiones de vigor (50%) y dedicación (47,62%). Estas diferencias pueden atribuirse a la naturaleza de las tareas que facilitan una mayor inmersión en la enseñanza, ya sea por el tipo de cargo, el nivel educativo o las actividades asignadas (Martínez-Urbe et al., 2020). En el caso de los docentes con grado académico de Magíster en Educación, existe una mayor autonomía, confianza y competencias asociadas a este nivel de formación, lo cual conlleva a un incremento de la energía y el sentido de propósito en la labor docente (Zhang et al., 2021). Asimismo, las dimensiones de vigor y dedicación están fuertemente influenciados por los recursos laborales disponibles y las oportunidades de desarrollo profesional, como el reconocimiento y las instancias de formación que se les ofrece a los docentes que poseen este grado académico (Mesurado y Laudadío, 2019).

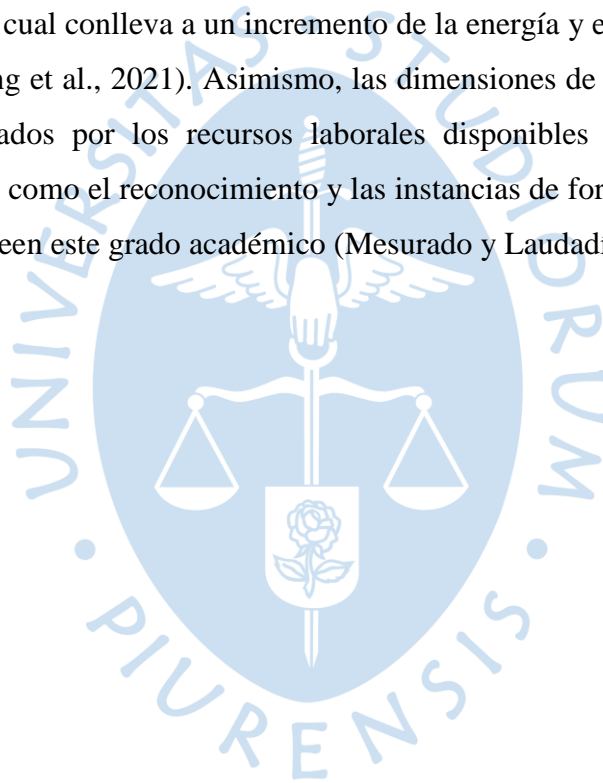


Tabla 23

Niveles de compromiso laboral y dimensiones según registro en el Colegio de Profesores

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Sí	N	44	80	108	55	74	103	46	85	101	68	62	102
(232)	%	18,97	34,48	46,55	23,71	31,90	44,40	19,83	36,64	43,53	29,31	26,72	43,97
No	N	34	57	58	36	54	59	39	59	51	35	64	50
(149)	%	22,82	38,26	38,93	24,16	36,24	39,60	26,17	39,60	34,23	23,49	42,95	33,56
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

En la tabla 23 se observa la distribución de la muestra según el registro en el Colegio de Profesores de los docentes participantes del estudio de acuerdo con el nivel de compromiso laboral y los niveles de vigor, dedicación y absorción. Los docentes registrados en el Colegio de Profesores presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral tanto en la escala general (46,55%) como en las dimensiones de vigor (44,40%), dedicación (43,53%) y absorción (43,97%). Esto podría explicarse por el hecho de que pertenecer al Colegio de Profesores otorga un reconocimiento formal a los docentes, y este reconocimiento profesional constituye un factor clave en el fortalecimiento del compromiso laboral (López et al., 2019).



Tabla 24*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según colegios participantes del estudio*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
IE 01	N	1	3	1	3		2	1	4		3		2
(5)	%	20,00	60,00	20,00	60,00	0,00	40,00	20,00	80,00	0,00	60,00	0,00	40,00
IE 02	N	4	2	5	4	3	4	5	1	5	4	3	4
(11)	%	36,36	18,18	45,45	36,36	27,27	36,36	45,45	9,09	45,45	36,36	27,27	36,36
IE 03	N	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
(5)	%	20,00	40,00	40,00	20,00	40,00	40,00	20,00	40,00	40,00	20,00	40,00	40,00
IE 04	N	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
(4)	%	0,00	50,00	50,00	0,00	50,00	50,00	0,00	50,00	50,00	0,00	50,00	50,00
IE 05	N	3	16	16	0	18	17	4	19	12	9	11	15
(35)	%	8,57	45,71	45,71	0,00	51,43	48,57	11,43	54,29	34,29	25,71	31,43	42,86
IE 06	N	1	0	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2
(4)	%	25,00	0,00	75,00	25,00	25,00	50,00	25,00	25,00	50,00	25,00	25,00	50,00
IE 07	N	0	2	2	0	2	2	0	1	3	0	4	0
(4)	%	0,00	50,00	50,00	0,00	50,00	50,00	0,00	25,00	75,00	0,00	100,00	0,00
IE 08	N	4	0	3	3	1	3	4	0	3	4	0	3
(7)	%	57,14	0,00	42,86	42,86	14,29	42,86	57,14	0,00	42,86	57,14	0,00	42,86

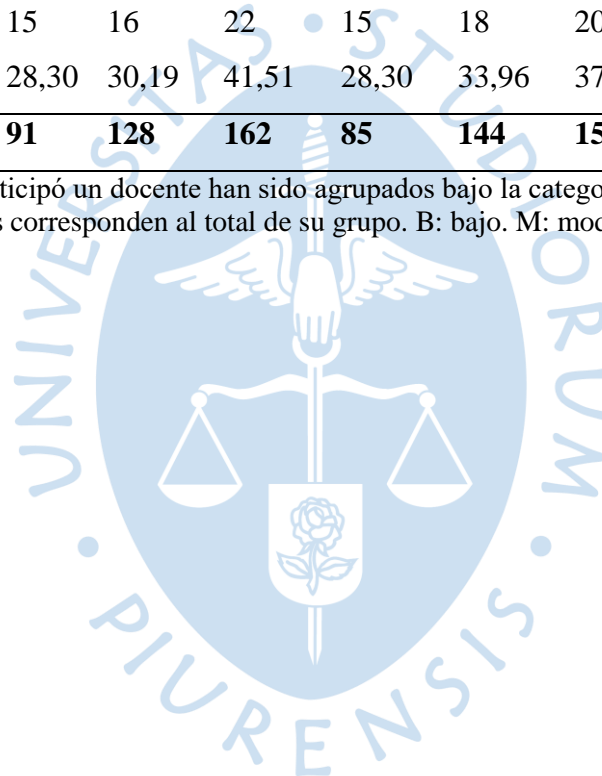
		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
IE 09	N	0	1	2	0	2	1	0	3	0	0	0	3
(3)	%	0,00	33,33	66,67	0,00	66,67	33,33	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00
IE 10	N	1		3	1	1	2	1	1	2	1	1	2
(4)	%	25,00	0,00	75,00	25,00	25,00	50,00	25,00	25,00	50,00	25,00	25,00	50,00
IE 11	N		1	6			7		1	6		1	6
(7)	%	0,00	14,29	85,71	0,00	0,00	100,00	0,00	14,29	85,71	0,00	14,29	85,71
IE 12	N	4	5	6	4	6	5	4	6	5	6	3	6
(15)	%	26,67	33,33	40,00	26,67	40,00	33,33	26,67	40,00	33,33	40,00	20,00	40,00
IE 13	N	3	19	10	7	14	11	4	19	9	5	18	9
(32)	%	9,38	59,38	31,25	21,88	43,75	34,38	12,50	59,38	28,13	15,63	56,25	28,13
IE 14	N		1	3		2	2	1	1	2		2	2
(4)	%	0,00	25,00	75,00	0,00	50,00	50,00	25,00	25,00	50,00	0,00	50,00	50,00
IE 15	N			2		2				2			2
(2)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
IE 16	N		3	2	1		4		3	2	1	2	2
(5)	%	0,00	60,00	40,00	20,00	0,00	80,00	0,00	60,00	40,00	20,00	40,00	40,00
IE 17	N	3	5	4	3	2	7	2	6	4	4	4	4
(12)	%	25,00	41,67	33,33	25,00	16,67	58,33	16,67	50,00	33,33	33,33	33,33	33,33

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
IE 18	N	5	13	9	11	6	10	4	14	9	6	11	10
(27)	%	18,52	48,15	33,33	40,74	22,22	37,04	14,81	51,85	33,33	22,22	40,74	37,04
IE 19	N		6	2		7	1		5	3	1	5	2
(8)	%	0,00	75,00	25,00	0,00	87,50	12,50	0,00	62,50	37,50	12,50	62,50	25,00
IE 20	N		2			2			2			2	
(2)	%	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
IE 21	N	7	6	6	9	2	8	7	7	5	10	4	5
(19)	%	36,84	31,58	31,58	47,37	10,53	42,11	36,84	36,84	26,32	52,63	21,05	26,32
IE 22	N		2			2				2			2
(2)	%	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
IE 23	N		3	1		3	1			4		3	1
(4)	%	0,00	75,00	25,00	0,00	75,00	25,00	0,00	0,00	100,00	0,00	75,00	25,00
IE 24	N	1	4	4	1	4	4	2	4	3	1	4	4
(9)	%	11,11	44,44	44,44	11,11	44,44	44,44	22,22	44,44	33,33	11,11	44,44	44,44
IE 25	N		1	3		3	1		1	3	1		3
(4)	%	0,00	25,00	75,00	0,00	75,00	25,00	0,00	25,00	75,00	25,00	0,00	75,00
IE 26	N	7	1	5	5	4	4	7	1	5	8	1	4
(13)	%	53,85	7,69	38,46	38,46	30,77	30,77	53,85	7,69	38,46	61,54	7,69	30,77

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
IE 27	N	3	1		3	1		3	1		2	2	
(4)	%	75,00	25,00	0,00	75,00	25,00	0,00	75,00	25,00	0,00	50,00	50,00	0,00
IE 28	N	1	1	1	2	1		1	1	1	2		1
(3)	%	33,33	33,33	33,33	66,67	33,33	0,00	33,33	33,33	33,33	66,67	0,00	33,33
IE 29	N	2	2	3	3	1	3	2	2	3	0	4	3
(7)	%	28,57	28,57	42,86	42,86	14,29	42,86	28,57	28,57	42,86	0,00	57,14	42,86
IE 30	N	0	0	2	0	0	2	0	1	1	0	0	1
(2)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	50,00
IE 31	N	5	10	9	8	5	11	7	7	10	7	8	9
(24)	%	20,83	41,67	37,50	33,33	20,83	45,83	29,17	29,17	41,67	29,17	33,33	37,50
IE 32	N	3	6	13	4	5	13	3	9	10	3	9	10
(22)	%	13,64	27,27	59,09	18,18	22,73	59,09	13,64	40,91	45,45	13,64	40,91	45,45
IE 33	N	0	0	3	0	1	2	0	1	2	0	0	3
(3)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	33,33	66,67	0,00	33,33	66,67	0,00	0,00	100,00
IE 34	N	1	2	8	1	5	5	1	2	8	1	1	9
(11)	%	9,09	18,18	72,73	9,09	45,45	45,45	9,09	18,18	72,73	9,09	9,09	81,82
IE 35	N	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0
(2)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
IE 36	N	2	1	0	1	2	0	3	0	0	0	3	0
(3)	%	66,67	33,33	0,00	33,33	66,67	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Otros colegios	N	16	14	23	15	16	22	15	18	20	22	12	19
(53)	%	30,19	26,42	43,40	28,30	30,19	41,51	28,30	33,96	37,74	41,51	22,64	35,85
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	125	152

Nota. Los colegios estatales de Lima donde solo participó un docente han sido agrupados bajo la categoría “Otros colegios”, la cual se detalla en el Apéndice D. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.



La tabla 24, refleja la distribución de la muestra de los colegios participantes del estudio y los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones. Se observa que las instituciones IE 15, IE 30, IE 33 e IE 35 alcanzaron un nivel alto de compromiso laboral general (100%). En la dimensión de vigor, se identificó un nivel alto (100%) en las IE 11, IE 30 e IE 35; en la dimensión de dedicación, las IE 15, IE 22, IE 23 e IE 35; y en la dimensión de absorción, las IE 9, IE 15, IE 22 e IE 33. En cuanto a los niveles bajos de compromiso laboral general destacan la IE 27 (75%) y la IE 36 (66,67%). En la dimensión de vigor, se identificó un nivel bajo IE 01 (60%), IE 27 (75%) y la IE 28 (66,67%); en la dimensión de dedicación, IE 20 y IE 36 (100%) y la IE 27 (75%); y en la dimensión de absorción, IE 01 (60%), IE 26 (61,54%) y la IE 28 (66,67%). Estas variaciones en los niveles de compromiso laboral entre las instituciones educativas estatales pueden explicarse por diversos factores vinculados a la gestión institucional, el liderazgo directivo, el clima organizacional y los recursos disponibles (Moreno, 2024; Salvador y Sánchez, 2018; Pacci, 2024; Miranda, 2024).

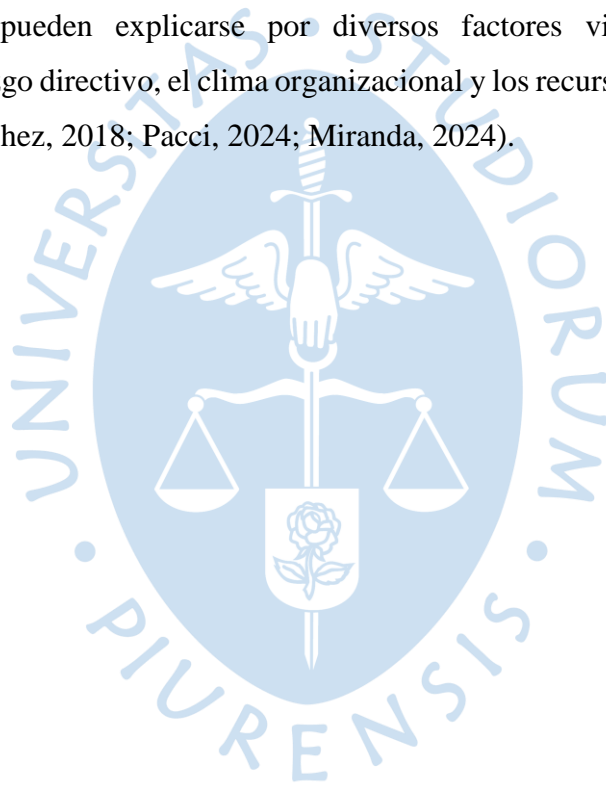


Tabla 25*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según la ubicación de los colegios por distrito*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Ancón	N	3	5	4	3	2	7	2	6	4	4	4	4
(12)	%	25,00	41,67	33,33	25,00	16,67	58,33	16,67	50,00	33,33	33,33	33,33	33,33
Ate	N	0	0	2	0	0	2	1	0	1	0	0	2
(2)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	50,00	0,00	50,00	0,00	0,00	100,00
Barranco	N	1	3		1	3	0	2	2	1	1	2	
(4)	%	25,00	75,00	0,00	25,00	75,00	0,00	0,00	50,00	50,00	25,00	25,00	50,00
Breña	N	0	0	3	0	1	2	0	1	2	0	0	3
(3)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	33,33	66,67	0,00	33,33	66,67	0,00	0,00	100,00
Callao	N	14	17	13	15	11	18	16	17	11	21	12	11
(44)	%	31,82	38,64	29,55	34,09	25,00	40,91	36,36	38,64	25,00	47,73	27,27	25,00
Carabayllo	N	3	19	10	7	14	11	4	19	9	5	18	9
(32)	%	9,38	59,38	31,25	21,88	43,75	34,38	12,50	59,38	28,13	15,63	56,25	28,13
Cercado de Lima	N	5	8	15	6	7	15	5	11	12	5	11	12
(28)	%	17,86	28,57	53,57	21,43	25,00	53,57	17,86	39,29	42,86	17,86	39,29	42,86
Chorrillos	N	1	4	5	1	6	3	1	1	8	2	4	4
(10)	%	10,00	40,00	50,00	10,00	60,00	30,00	10,00	10,00	80,00	20,00	40,00	40,00

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Comas	N	5	20	12	11	14	12	4	20	13	7	17	13
(37)	%	13,51	54,05	32,43	29,73	37,84	32,43	10,81	54,05	35,14	18,92	45,95	35,14
El Agustino	N	3	2	0	3	2	0	3	2	0	2	3	0
(5)	%	60,00	40,00	0,00	60,00	40,00	0,00	60,00	40,00	0,00	40,00	60,00	0,00
Independencia	N	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
(1)	%	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00
Miraflores	N	1	6	6	1	6	6	2	5	6	1	8	4
(13)	%	7,69	46,15	46,15	7,69	46,15	46,15	15,38	38,46	46,15	7,69	61,54	30,77
Puente Piedra	N	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
(1)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
Rímac	N	2	6	20	3	11	14	3	7	18	3	6	19
(28)	%	7,14	21,43	71,43	10,71	39,29	50,00	10,71	25,00	64,29	10,71	21,43	67,86
San Borja	N	8	1	7	6	4	6	8	2	6	9	1	6
(16)	%	50,00	6,25	43,75	37,50	25,00	37,50	50,00	12,50	37,50	56,25	6,25	37,50
San Juan de Lurigancho	N	18	31	50	18	34	47	20	39	40	29	26	44
(99)	%	18,18	31,31	50,51	18,18	34,34	47,47	20,20	39,39	40,40	29,29	26,26	44,44
San Luis	N	4	0	3	3	1	3	4	0	3	4	0	3
(7)	%	57,14	0,00	42,86	42,86	14,29	42,86	57,14	0,00	42,86	57,14	0,00	42,86

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
San Martín de Porres	N	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	6	3
(10)	%	30,00	40,00	30,00	30,00	40,00	30,00	30,00	40,00	30,00	10,00	60,00	30,00
San Miguel	N	5	10	9	8	5	11	7	7	10	7	8	9
(24)	%	20,83	41,67	37,50	33,33	20,83	45,83	29,17	29,17	41,67	29,17	33,33	37,50
Surquillo	N	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
(1)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
Villa María del Triunfo	N	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
(4)	%	25,00	25,00	50,00	25,00	50,00	25,00	25,00	25,00	50,00	25,00	25,00	50,00
Total	N	78	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

La tabla 25, muestra la distribución de la ubicación de los participantes del estudio y los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones. En la escala general y en la dimensión de absorción, los distritos de Ate, Breña, Puente Piedra y Surquillo obtuvieron el porcentaje más alto de compromiso (100%). En cuanto a la dimensión de vigor, los distritos de Ate y Puente Piedra obtuvieron el porcentaje más alto (100%), mientras que, en la dimensión de dedicación, los porcentajes más altos se registraron en Puente Piedra y Surquillo. Por otro lado, algunos distritos mostraron niveles bajos de compromiso laboral. Tal es el caso de Independencia, donde el 100% de sus participantes se ubicó en el nivel bajo de compromiso en la escala general y en las dimensiones de vigor y absorción. Asimismo, Barranco (75%) y Carabaylo (59,38%) mostraron niveles moderados en la escala general. En las dimensiones, Surquillo presentó niveles moderados de vigor (100%), Independencia (100%) en dedicación, y Miraflores (61,54%) en absorción. Esta diferencia en resultados podría explicarse por el hecho de que las gestiones organizacionales están determinadas por el Ministerio de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local. Bajo estas normativas, los docentes, al no contar la posibilidad de expresar sus opiniones, pueden perder motivación, lo que impacta negativamente en su compromiso laboral (Huapaya, 2019). No obstante, factores como los elementos socioculturales, la implicación emocional, y ciertas características y recursos personales, como la fortaleza y las virtudes, pueden funcionar como elementos de protección que favorecen compromiso laboral (Bakker y Rodríguez, 2012; Meyer y Allen, 1991; Peralta et al., 2007; Hernández et al., 2014).

Tabla 26*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según años de experiencia laboral*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
6m a 1	N	20	34	47	27	28	46	20	44	37	23	33	45
(101)	%	19,80	33,66	46,53	26,73	27,72	45,54	19,80	43,56	36,63	22,77	32,67	44,55
2 a 5	N	25	34	47	26	43	37	26	37	43	31	27	48
(106)	%	23,58	32,08	44,34	24,53	40,57	34,91	24,53	34,91	40,57	29,25	25,47	45,28
6 a 10	N	9	16	23	10	14	24	11	11	26	13	19	16
(48)	%	18,75	33,33	47,92	20,83	29,17	50	22,92	22,92	54,17	27,08	39,58	33,33
11 a 15	N	10	5	10	12	1	12	8	8	9	9	7	9
(25)	%	40	20	40	48	4	48	32	32	36	36	28	36
16 a 20	N	3	15	9	3	16	8	5	15	7	8	10	9
(27)	%	11,11	55,56	33,33	11,11	59,26	29,63	18,52	55,56	25,93	29,63	37,04	33,33
21 a 25	N	3	20	8	4	16	11	6	14	11	6	18	7
(31)	%	9,68	64,52	25,81	12,90	51,61	35,48	19,35	45,16	35,48	19,35	58,06	22,58

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
26 a 30	N	5	8	9	7	4	11	6	8	8	8	5	9
(22)	%	22,73	36,36	40,91	31,82	18,18	50	27,27	36,36	36,36	36,36	22,73	40,91
31 a 35	N	2	2	10	2	2	10	2	4	8	3	4	7
(14)	%	14,29	14,29	71,43	14,29	14,29	71,43	14,29	28,57	57,14	21,43	28,57	50
36 a 40	N	1	3	3	0	4	3	1	3	3	2	3	2
(7)	%	14,29	42,86	42,86	0	57,14	42,86	14,29	42,86	42,86	28,57	42,86	28,57
Total		8	137	166	91	128	162	85	144	152	103	126	152

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

La tabla 26, muestra la distribución de la muestra de los profesores involucrados en el estudio según los años de experiencia y los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones. En la escala general, los niveles más altos se concentran entre los 31 a 35 años (71,43%) y 6 a 10 años (47,92%), y el nivel moderado incluye a los docentes entre los 21 a 25 años (64,52%), lo cual puede reflejar cierta desilusión y fatiga al entorno laboral en las personas con más de 21 años de experiencia (64,52%) (Schaufeli, et al., 2001). De igual manera en la dimensión de vigor, hay mayor representación del nivel alto entre 31 a 35 años (71,43%) y del nivel moderado de los 16 a 20 años (59,26%). En tanto la dimensión de dedicación, hay un 57,14% de representación en la categoría de 31 a 35 años del nivel alto y un 55,56% en la categoría de 16 a 20 años en el nivel moderado, mostrando posibles desigualdades en cuanto a entusiasmo e inspiración (Shimazu et al., 2015). En la dimensión de absorción, el nivel alto se concentra entre los 31 a 35 años (50%) y el nivel moderado entre los 21 a 25 años (58,06%), lo que refleja diferencias en su concentración y satisfacción en la institución educativa (Schaufeli et al., 2009). Cabe resaltar que la cantidad de docentes con mayor experiencia ha disminuido gradualmente, debido a que muchos se han ido jubilando progresivamente.

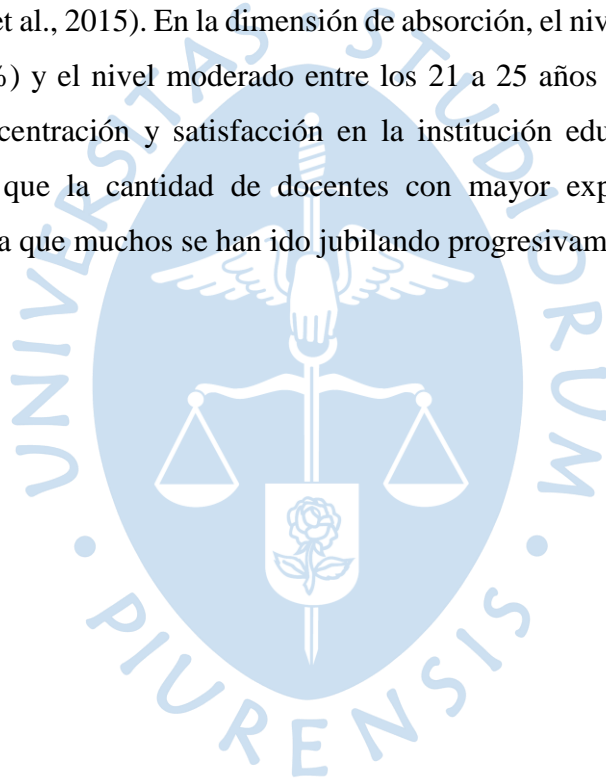


Tabla 27

Niveles de compromiso laboral y dimensiones según niveles de educación básica en el que enseñan los docentes

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Inicial	N	6	16	20	8	15	19	7	16	19	9	17	16
(42)	%	14,29	38,10	47,62	19,05	35,71	45,24	16,67	38,10	45,24	21,43	40,48	38,10
Primaria	N	36	54	71	43	54	64	36	56	69	44	51	66
(160)	%	22,50	33,75	44,38	26,88	33,75	40	22,50	35	43,13	27,50	31,875	41,25
Secundaria	N	39	73	79	44	65	82	45	78	68	52	66	73
(191)	%	20,42	38,22	41,36	23,04	34,03	42,93	23,56	40,84	35,60	27,23	34,55	38,22
Total	N	81	143	170	95	134	165	88	150	156	105	134	155

Nota. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.

La tabla 27 muestra la distribución de la muestra de docentes según los niveles de educación básica a los que enseñan y niveles de compromiso laboral y dimensiones. Los porcentajes indican que el mayor grupo de docentes de inicial (47,62%), primaria (44,38%) y secundaria (41,36%) se encuentran en los niveles alto de compromiso, lo cual es positivo para la calidad educativa asociada a una enseñanza más comprometida, afectiva y responsable (Toro, 1998). El mayor porcentaje de compromiso a nivel alto se concentra en inicial (47,62%). En la dimensión de vigor hay un 45,24% de docentes de inicial con nivel alto, lo que indica que estos docentes se sienten más enérgicos, resistentes y persistentes (Schaufeli y Bakker, 2004) y realizan mayores esfuerzos para el desarrollo de las clases y en las interacciones con los estudiantes (Rey et al., 2011). Asimismo, en la dimensión de dedicación el porcentaje más significativo en el nivel alto lo tiene inicial con un 45,24%, estos docentes han de presentar un alto grado de implicación emocional, orgullo e identificación con su labor (Schaufeli et al., 2001), ya que suelen pasar más tiempo con el mismo grupo implica un mayor sentido de responsabilidad para consolidar aprendizajes y mayor identificación con el desarrollo integral del alumno, así como una mejora en los logros de los estudiantes (Comer, 2023). Además, se concentra un mayor porcentaje de docentes de primaria en el nivel alto de absorción (41,25%), esto podría deberse a una concentración intensa y actividades gratificantes (Schaufeli et al., 2009) que los mantiene involucrados y concentrados.

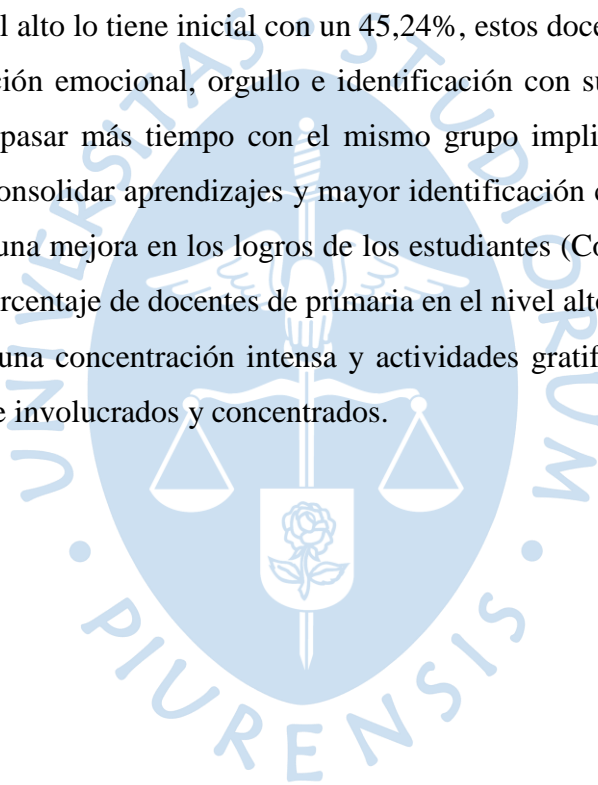


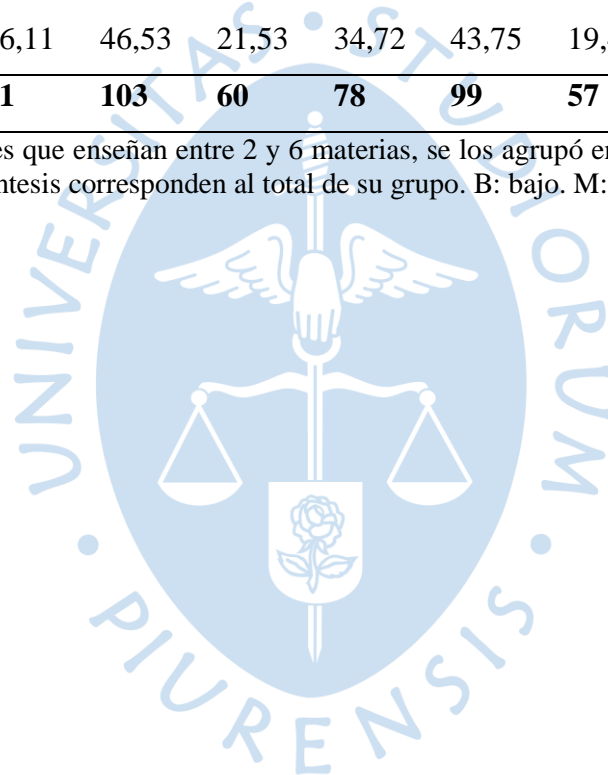
Tabla 28*Niveles de compromiso laboral y dimensiones según materias impartidas*

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Arte y cultura	N	4	2	3	4	2	3	6		3	4	2	3
(9)	%	44,44	22,22	33,33	44,44	22,22	33,33	66,67	0,00	33,33	44,44	22,22	33,33
Ciencia y ambiente	N		2			2			2			2	
(2)	%	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Ciencia y tecnología	N	4	5	7	5	6	5	4	7	5	5	5	6
(16)	%	25,00	31,25	43,75	31,25	37,50	31,25	25,00	43,75	31,25	31,25	31,25	37,50
Ciencias sociales	N	5	4	6	7		8	7	6	2	4	4	7
(15)	%	33,33	26,67	40,00	46,67	0,00	53,33	46,67	40,00	13,33	26,67	26,67	46,67
Computación e informática	N	2	7	4	3	6	4	3	7	3	1	8	4
(13)	%	15,38	53,85	30,77	23,08	46,15	30,77	23,08	53,85	23,08	7,69	61,54	30,77
Comunicación	N	7	10	3	8	9	3	9	6	5	9	7	4
(20)	%	35,00	50,00	15,00	40,00	45,00	15,00	45,00	30,00	25,00	45,00	35,00	20,00
Desarrollo personal, ciudadanía y cívica	N	2	2	3	2	2	3	2		5	2	2	3
(7)	%	28,57	28,57	42,86	28,57	28,57	42,86	28,57	0,00	71,43	28,57	28,57	42,86
Educación Física	N	5	8	26	6	11	22	4	12	23	8	10	21
(39)	%	12,82	20,51	66,67	15,38	28,21	56,41	10,26	30,77	58,97	20,51	25,64	53,85

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
Educación para el trabajo	N	5	11	4	5	7	8	5	12	3	9	8	3
(20)	%	25,00	55,00	20,00	25,00	35,00	40,00	25,00	60,00	15,00	45,00	40,00	15,00
Educación religiosa	N	1	7	6	1	5	8	2	8	4	3	7	4
(14)	%	7,14	50,00	42,86	7,14	35,71	57,14	14,29	57,14	28,57	21,43	50,00	28,57
Filosofía	N	1		1	1	1		1		1	1	1	
(2)	%	50,00	0,00	50,00	50,00	50,00	0,00	50,00	0,00	50,00	50,00	50,00	0,00
Física	N			1			1			1			1
(1)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
Inglés	N	3	6	9	3	4	11	3	8	7	4	8	6
(18)	%	16,67	33,33	50,00	16,67	22,22	61,11	16,67	44,44	38,89	22,22	44,44	33,33
Innovación educativa	N	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
(1)	%	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
Matemática	N	6	11	16	7	11	15	5	14	14	8	11	14
(33)	%	18,18	33,33	48,48	21,21	33,33	45,45	15,15	42,42	42,42	24,24	33,33	42,42
Materiales concretos	N	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
(1)	%	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00
Personal social	N	0	0	4	1	3	0	0	1	3	1	0	3
(4)	%	0,00	0,00	100,00	25,00	75,00	0,00	0,00	25,00	75,00	25,00	0,00	75,00

		Escala general			Vigor			Dedicación			Absorción		
		B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A
2 a 6 materias	N	7	6	9	6	8	8	5	10	7	10	2	10
(22)	%	31,82	27,27	40,91	27,27	36,36	36,36	22,73	45,45	31,82	45,45	9,09	45,45
Todas las áreas	N	25	52	67	31	50	63	28	51	65	33	49	62
(144)	%	17,36	36,11	46,53	21,53	34,72	43,75	19,44	35,42	45,14	22,92	34,03	43,06
Total	N	53	81	103	60	78	99	57	93	87	70	77	90

Nota. Para evitar la duplicación de datos en docentes que enseñan entre 2 y 6 materias, se los agrupó en una categoría única. Esto garantiza que cada docente sea contabilizado una sola vez. Los datos entre paréntesis corresponden al total de su grupo. B: bajo. M: moderado. A: alto. N: frecuencia. Elaboración propia.



En la tabla 28 se observa la distribución de la muestra de docentes según las materias que imparten y los niveles de compromiso laboral y dimensiones. Los porcentajes indican que el 100% de profesores de los cursos de Personal social, Innovación educativa y Física, se encuentran en niveles altos de compromiso, así como los cursos de Física en las dimensiones vigor y absorción e Innovación educativa en dedicación y absorción. Los porcentajes obtenidos indican que hay factores que influyen en los niveles de compromiso laboral y dimensiones de acuerdo con la asignatura instruidas por los docentes participantes como el sentido de competencia (Gómez, 2007), recursos de desarrollo profesional e innovación (Rodríguez, 2024; Lozada-Urbano et al., 2025) y visibilidad institucional y reconocimiento (Anahua, 2023).



Capítulo 5: Discusión de resultados

El presente capítulo tiene como propósito interpretar los hallazgos obtenidos en la investigación sobre el compromiso laboral de los docentes en colegios públicos de Lima, en función de los objetivos planteados, la literatura previa y los modelos teóricos que sustentan esta temática, estableciendo comparaciones con estudios previos nacionales e internacionales y vinculando los resultados a teorías relevantes en el campo del comportamiento y la motivación laboral.

El objetivo de la investigación fue analizar el nivel de compromiso laboral de los docentes en colegios públicos de Lima, obteniéndose que el 43.56% de los participantes presentó un nivel alto de compromiso, el 35.95% un nivel moderado y el 20.47% un nivel bajo, reflejando una distribución en la que predomina el compromiso laboral alto, aunque también se observa una representación significativa en los niveles moderado y bajo.

A partir de estos resultados, se acepta hipótesis alternativa general, es decir, el nivel de compromiso laboral es alto. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Estrada y Mamani (2020), quienes, en un estudio realizado con docentes en instituciones educativas urbanas en Madre de Dios, encontraron que el 48.2% de los docentes tenía un nivel alto de compromiso, mientras que un 9.6% mostraba un compromiso muy alto y un 25.3% se encontraba en un nivel medio. De igual manera, Estrada et al. (2024) reportaron que en su investigación el 27.5% de los docentes tenía un compromiso alto y el 29.3% un compromiso regular, mientras que el 22.2% tenía un compromiso bajo. Lo cual indica que un porcentaje significativo de docentes, quienes poseen niveles altos y moderados de compromiso, se sienten identificados con la institución educativa en la que trabajan y buscan que sus acciones contribuyan a la institución (Estrada y Gallegos, 2021). Lo contrario sucede con los docentes que poseen niveles bajos de compromiso. Estos docentes pueden sentir que no pertenecen a la institución educativa y, en caso se presente una oportunidad de trabajar en otra institución, considerarían la posibilidad de abandonar su puesto actual (Estrada y Gallegos, 2021).

A nivel internacional, Villamizar (2023) evaluó el compromiso y la satisfacción laboral en docentes de un colegio público ecuatoriano, encontrando que el 62.3% de los participantes presentó niveles medios de compromiso total, el 27.8% tuvo un compromiso alto y el 9.9% se situó en el nivel bajo. Estos resultados reflejan una tendencia similar a la observada en la presente investigación, lo que sugiere que los niveles de compromiso docente pueden estar influenciados por factores estructurales y organizacionales en el contexto educativo público pues, particularmente en Perú, los colegios estatales suelen tener recursos educativos escasos, los docentes tienen remuneración por debajo del promedio, así como compensaciones

insuficientes, capacitaciones deficientes y defectos en la infraestructura de las instituciones (Consejo Nacional de Educación, 2014; Cueva et al., 2021).

La teoría del compromiso laboral de Schaufeli et al. (2002) sustentan estos hallazgos al establecer que el compromiso laboral se compone de tres dimensiones, el vigor que representa la energía y habilidad de recuperarla, esfuerzo, constancia y perseverancia en momentos difíciles en el trabajo, la dedicación que se basa en la participación, entusiasmo, orgullo y motivación por el trabajo, y la absorción, que se fundamenta en el enfoque, concentración e identificación con las tareas realizadas. Estas dimensiones explican que el compromiso laboral es un estado cognitivo-afectivo más perenne y extenso, no se reduce a ningún objeto, evento, individuo o comportamiento específico. En el contexto educativo, los docentes comprometidos manifiestan un sentido de energía y disposición a lidiar con las demandas, otorgándole un beneficio adicional a su trabajo. Asimismo, los profesores con puntuación alta en vigor experimentan altos niveles de energía y deseo por esforzarse en sus actividades laborales, mientras que en dedicación se identifican con su trabajo y, por el lado de la absorción, disfrutan, se concentran y están abstraídos en su empleo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Complementando esta perspectiva, la teoría de Meyer y Allen (1991) amplía la comprensión del compromiso desde una dimensión organizacional, proponiendo tres componentes diferenciados: el compromiso afectivo, que refleja el apego emocional del individuo hacia la organización y su deseo genuino de permanecer en ella; el compromiso de continuidad, que se basa en la evaluación de los costos asociados a dejar la institución; y el compromiso normativo, que responde a un sentido de obligación moral o ética para continuar vinculado a la organización. En el contexto docente, estas formas de compromiso permiten comprender por qué algunos profesores se mantienen involucrados activamente por convicción y sentido de pertenencia, mientras que otros lo hacen por necesidad o deber. Así, las diferencias en los niveles de compromiso observadas en esta investigación subrayan la importancia de fortalecer el compromiso afectivo como base de una práctica docente sostenible y satisfactoria, reduciendo la dependencia del compromiso por continuidad, que puede estar condicionado por la inseguridad laboral o la falta de alternativas profesionales.

Con relación al primer objetivo específico, orientado a identificar el nivel de vigor en los docentes de colegios públicos de Lima, se encontró que el 42.51% presentó un nivel alto, seguido de un 33.59% con nivel moderado y un 23.88% con nivel bajo, en base a estos porcentajes, se acepta la hipótesis alternativa de la primera hipótesis específica, el nivel de vigor es alto. Los resultados evidencian que, aunque una parte significativa del profesorado conserva niveles satisfactorios de energía, entusiasmo y vitalidad ante las exigencias del trabajo, aún

persiste un grupo considerable de docentes que presenta un vigor reducido, lo cual podría incidir negativamente en su rendimiento profesional y en la calidad de educación que brindan. Un nivel bajo de vigor podría deberse a altas demandas laborales y falta de recursos en la institución educativa (Maslach, 1993; Bakker y Demerouti, 2007).

Al comparar los resultados del presente estudio con los obtenidos por Espejo-Eslava et al. (2022), se observa una similitud. Espejo-Eslava et al. (2022) hallaron que el 88.9% de los docentes tenía un nivel alto de vigor, altos niveles de energía y resistencia en su trabajo. En contraste, los resultados de Rodríguez y Raga (2021), muestran una diferencia significativa con los obtenidos en esta investigación. Ellos encontraron que, en la dimensión de vigor, el 33.3% de los participantes se encontraba en un nivel bajo, el 41.7% en un nivel moderado y el 20.8% alcanzaba un nivel alto. Esta diferencia en los estudios podría ser debido a que la investigación realizada por Espejo-Eslava et al. (2022) fue llevada a cabo únicamente en docentes de educación secundaria, mientras que esta investigación y la de Rodríguez y Raga (2021) tuvo como muestra a docentes de nivel inicial, primaria y secundaria. El nivel de energía que requieren los docentes para enseñar en niveles de educación más bajos, como inicial y primaria, es más elevado que en secundaria, ya que en los niveles bajos las expectativas y necesidades de los estudiantes pueden ser más altas (School of Education, 2022). Por lo tanto, tener una muestra que incluye a todos los docentes de educación básica puede afectar los resultados relacionados a los niveles de vigor.

La variabilidad observada en los niveles de vigor en la presente investigación también es explicada por la teoría de la motivación y el trabajo de Vroom (1964) quien indica que el esfuerzo que un individuo invierte en su trabajo está determinado por la expectativa de que dicho esfuerzo conducirá a resultados exitosos y valiosos para el trabajador. De igual manera, se establece que el comportamiento de los empleados es impulsado por la percepción de la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensa. Es decir, si un docente cree que su esfuerzo será reconocido y recompensado, ya sea a través de incentivos económicos, estabilidad laboral o desarrollo profesional, es más probable que muestre altos niveles de vigor y compromiso. Sin embargo, en contextos donde los docentes no perciben una relación clara entre su esfuerzo y las recompensas obtenidas, el vigor puede verse afectado negativamente. Asimismo, los empleos y ambientes laborales basados en rutinas repetitivas y con pocos grados de libertad, con frecuencia son percibidos como poco interesantes por los trabajadores. En estos casos, las recompensas tienden a estar menos relacionadas con el placer que se deriva de la labor en sí misma y más con las compensaciones, principalmente monetarias, que el trabajo puede ofrecer (Lazear, 2000). Por el contrario, un trabajo interesante que se lleva a cabo con un alto grado de

autonomía proporciona un sentido de propósito y esfuerzo que se deriva del trabajo en sí mismo (Mintrop y Órdenes, 2017).

En ese sentido, las diferencias observadas entre los resultados de esta investigación y los de otros estudios pueden atribuirse a factores contextuales, tales como el clima organizacional, la carga laboral, el tipo de apoyo recibido, así como las características socioeconómicas del entorno y el momento de la recolección de datos (Díez y Dolan, 2008; Agurto et al., 2020). Todos estos elementos influyen en la percepción de los docentes sobre la utilidad de su esfuerzo, lo que, en consecuencia, se refleja en los altos niveles de vigor reportados.

Como segundo objetivo específico se busca identificar el nivel de dedicación en docentes de colegios públicos de Lima. Los resultados obtenidos muestran que el 39.89% de los docentes presentó un nivel alto, el 37.79% un nivel moderado y el 22.30% un nivel bajo, aceptándose la hipótesis alternativa de la segunda hipótesis específica. Rodríguez y Raga (2021) hallaron resultados similares en su estudio, en donde el 58,3% de los docentes poseía un nivel alto de dedicación; el 12,5%, un nivel moderado; y el 4,2%, un nivel bajo. Asimismo, en el estudio realizado por Espejo-Eslava et al. (2022) el 92,1% posee un alto nivel de dedicación. Por lo tanto, tener un nivel alto de dedicación por parte de los docentes significa que estos se sienten plenamente comprometidos con su labor, mostrando entusiasmo y una fuerte identificación con su rol educativo. Esto se refleja en la manera en que asumen sus responsabilidades, trabajando con esmero, motivación y orgullo por lo que hacen. Además, suelen percibir su trabajo como significativo, lo que les impulsa a involucrarse activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no solo cumpliendo con sus funciones, sino también buscando constantemente mejorar su práctica pedagógica. En ese sentido, la alta dedicación no solo favorece el rendimiento profesional del docente, sino que también repercute positivamente en el ambiente escolar y en el aprendizaje de los estudiantes.

En contraste, Hena et al. (2024) encontraron que 58,3% de docentes presentan niveles bajos de dedicación y 41,7% poseen niveles altos. Esta diferencia de resultados se explica por las muestras utilizadas en los estudios. Mientras que en la investigación de Hena et al. (2024) los docentes participantes son de niveles educativos menores, en el presente estudio la muestra fue conformada por docentes de todos los niveles educativos. En muchos casos, los docentes de niveles educativos menores perciben como el mayor reto en su labor docente a los estudiantes problemáticos, por lo tanto, los resultados obtenidos en esta población se ven afectados por este factor (Agyapong et al., 2024). Coincidentemente, en el presente estudio, los resultados reflejan que los docentes que imparten clases a los grados de secundaria poseen un mayor compromiso

laboral (20.73%) a comparación de los docentes de inicial quienes muestran niveles bajos de compromiso laboral (5.25%).

Por parte de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) el compromiso laboral está influenciado por la satisfacción de necesidades humanas fundamentales. Cuando estas son satisfechas, es posible, por ejemplo, para los docentes, enfocarse en necesidades superiores como el reconocimiento y la autorrealización, necesidades que se traducen en una mayor dedicación con su labor. Cuando las condiciones laborales de los docentes no permiten la satisfacción de las necesidades fundamentales, la probabilidad de que puedan alcanzar niveles más altos de satisfacción y compromiso se ve afectada. Por ello, es clave que las instituciones educativas generen un entorno que apoye el desarrollo integral del docente y favorezca su estabilidad y satisfacción en el ejercicio de su profesión pues, en base a los resultados obtenidos en el presente estudio, los niveles de dedicación en los docentes participantes muestran que alrededor del 60% de los mismos no poseen niveles altos de dedicación.

Con respecto a los resultados, los docentes al sentirse valorados, tener la oportunidad de crecer profesionalmente y encontrar el objetivo de su labor, ellos llegan a alcanzar un alto grado de implicación, responsabilidad, entusiasmo y orgullo, así como una fuerte identificación con su trabajo pues la experiencia que tienen en el mismo es significativa, inspiradora y desafiante (Álvarez y Dicovski, 2024). Por lo tanto, se entiende que los profesores han de elegir la docencia debido a una ética de servicio, a una apreciación de la satisfacción que el propio trabajo otorga y a la necesidad de crecer y ser estimulado profesionalmente. La ética de servicio, dedicación al conocimiento y necesidades de crecimiento posibilita una identificación persistente con el trabajo profesional y un compromiso con el mismo (Ramos y López, 2019).

El tercer objetivo específico busca identificar el nivel de la dimensión absorción en docentes de colegios públicos de Lima. Se halló que el 39.89% de docentes poseen un nivel alto en la dimensión de absorción, un 33.07% cuentan con niveles moderados y un 27.03% poseen un nivel bajo. Considerando estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa de la tercera hipótesis específica. De manera similar, en el estudio realizado por Espejo-Eslava et al. (2022), la mayoría de los docentes (81,0%) presentó un nivel alto de absorción y el 19,0% un nivel medio. Estos resultados contrastan con el estudio de Villamizar (2023) quien reportó que en la dimensión absorción el 39,3% de los docentes evidenció un nivel alto, el 55,7% tuvo un nivel medio, y el 5,0% estuvo en el nivel bajo. De manera similar, Rodríguez y Raga (2021) indicaron que, en la dimensión de absorción, el 41,7% muestra un nivel bajo, el 37,5% un nivel moderado, y solo el 16,7% alcanza un nivel alto, con un 4,2% en el nivel muy bajo.

Estos hallazgos representan que una proporción importante de los docentes tiende a estar muy concentrada en su trabajo, quedar completamente inmersa en las tareas que realiza y sentir que la jornada laboral transcurre con rapidez debido al alto grado de atención y compromiso que dedican a sus funciones. Este tipo de implicación mental y emocional es un indicio de una fuerte identificación con su rol y de una actitud positiva hacia su desempeño profesional. Por otro lado, los docentes con niveles bajos de absorción podrían estar asociados a ciertos factores que dificultan su involucramiento, como la carga excesiva de trabajo, el estrés constante, un ambiente escolar poco favorable o la falta de incentivos para mantener la motivación (Kotherja, 2013). Como consecuencia de este nivel bajo, los empleados podrían tener resultados menos favorables con respecto a su desempeño pues no poseen una actitud de concentración con su trabajo, y menos probabilidades de alcanzar metas y objetivos, ya que no tienen la motivación de cumplir con sus obligaciones laborales (Heri y Ariyanto, 2021).

En Ecuador, Espinel et al. (2021) determinaron que el compromiso al trabajo es uno de los principales factores asociados a la actividad docente, además encontraron que a medida que el compromiso disminuye, el nivel de burnout aumenta, sobre todo en agotamiento emocional y despersonalización. La absorción es la dimensión asociada a la actividad docente y a la capacidad para manejar las exigencias del trabajo mientras se mantiene una actitud positiva, lo cual explica por qué a mayor nivel de compromiso laboral, menor agotamiento emocional y despersonalización (Rosales et al., 2022; Espinel et al., 2021). Asimismo, la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham (1990) explica que los individuos que tienden a involucrarse más en su trabajo establecen metas claras, desafiantes y alcanzables. Cuando los docentes establecen objetivos concretos y perciben que su trabajo tiene un propósito significativo, es más probable que experimenten altos niveles de absorción. Sin embargo, en entornos educativos donde las metas no son claras o los docentes enfrentan obstáculos que dificultan el logro de sus objetivos, la absorción puede verse afectada, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias que ayuden a los docentes a establecer y alcanzar sus metas profesionales y académicas.

Los resultados relacionados al compromiso laboral en docentes mujeres y hombres demostraron que las mujeres poseen mayor compromiso laboral en la escala general. Estos resultados son comparables con los obtenidos por Schaufeli et al. (2006) y por Coman et al. (2024), encontrando que las mujeres reportan niveles más altos de compromiso que los docentes varones en una muestra de 1051 docentes utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Asimismo, en un estudio realizado por Lu y Luo (2021) en profesores de

niveles de educación primaria observaron que los docentes hombres obtuvieron una puntuación significativamente menor que las docentes mujeres.

La consistencia en estos hallazgos podría ser explicada porque se tienen expectativas culturales hacia las mujeres para asumir roles que enfatizan el cuidado, la cooperación y la responsabilidad emocional, lo que puede llevarlas a involucrarse con más intensidad en tareas que requieren dedicación y absorción, sobre todo en el rol docente, donde el componente emocional y de relación con los estudiantes es fuerte, lo que puede reforzar que las mujeres se comprometan más (Li et al., 2023). Por lo tanto, existe la posibilidad que las docentes mujeres prioricen la significancia social y el impacto de la profesión docente, lo que puede motivar a un mayor nivel de compromiso con su labor (Topchyan y Woehler, 2021). Asimismo, en relación con otras responsabilidades, las mujeres suelen asumir cargas adicionales, tanto en el ámbito profesional como en las labores domésticas y de cuidado. Esta diversidad de roles las obliga a distribuir su tiempo y energía de manera constante, lo que, si bien puede generar un incremento en su nivel de compromiso laboral, también incrementa el riesgo de agotamiento laboral Kuusi et al., (2022).

Los resultados obtenidos con respecto al compromiso laboral demostraron que los docentes entre los 41 y 45 años presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral, mientras que los docentes más jóvenes participantes del estudio (26 a 30 años) obtuvieron los porcentajes más bajos. Resultados similares fueron encontrados por Bakker y Bal (2010) quienes mencionan que los docentes entre 41 y 50 años poseen niveles altos de compromiso laboral, comparado con los docentes entre 20 y 30 años. Investigaciones previas conducidas por Lu y Luo (2021) también encontraron resultados semejantes donde los docentes con mayor edad presentan niveles más elevados de compromiso laboral. Estos resultados podrían explicarse porque los docentes con mayor edad tienden a poseer una mayor madurez, actitudes proactivas y valores más consolidados, lo que se traduce en una mayor disposición a invertir en la enseñanza, poniendo énfasis en la calidad de su labor y en los resultados obtenidos (Bakker y Bal, 2010).

Los resultados del presente estudio demostraron que los docentes que terminaron la carrera de docencia entre los años 1981 y 1985, así como entre 1991 y 1995, presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral en la escala general y en las dimensiones de vigor y dedicación. Este resultado podría explicarse por el hecho de que los docentes con más años en la profesión tienen mayores posibilidades de sentirse identificados y motivados con su labor, lo que se asocia con estas dos dimensiones del compromiso (Álvarez y Dicovski, 2024).

Por otro lado, se observa que los docentes egresados entre los años 2011 y 2015 reflejan un mayor porcentaje de compromiso laboral en la dimensión de absorción (56,41%). Esto puede deberse a que, con el paso del tiempo, el desgaste profesional tiende a incrementarse, afectando la capacidad de los docentes para concentrarse y estar inmersos en sus tareas (Gamarra, 2024). Asimismo, los docentes formados en la década de 1980 vivieron un contexto social, institucional y educativo distinto, caracterizado posiblemente por una mayor estabilidad y expectativas profesionales diferentes. Estas condiciones pudieron favorecer al desarrollo de una mentalidad de compromiso más arraigada, un fuerte sentido de vocación y una trayectoria profesional más consolidada. En contraste, las generaciones docentes más recientes se enfrentan a un entorno en constante cambio, especialmente en el ámbito tecnológico, en la transformación educativa, en la presión normativa y una mayor incertidumbre. Estas circunstancias tienden a favorecer la dimensión de absorción en los docentes (Galván-González y Silva-Olvera, 2021).

Los resultados relacionados con el grado académico de los docentes y su nivel de compromiso laboral señalan que aquellos con grado académico de Bachiller poseen el mayor nivel de compromiso laboral en la escala general y en la dimensión de absorción, en comparación con los demás grados académicos. En cambio, en las dimensiones de vigor y dedicación, destacan los docentes con grado académico de Magíster en Educación. Esta diferencia puede explicarse a causa de que la dimensión de absorción está relacionada con la inmersión y concentración en las tareas. En este sentido, los docentes con menor formación posgradual suelen asumir roles o tareas más concretas y rutinarias, lo que favorece dicha inmersión y, en consecuencia, un mayor compromiso laboral (Martínez-Uribe et al., 2020). Por otro lado, los docentes con grados académicos más altos, como el de Magister en Educación, tienden a percibir mayor autonomía profesional, a recibir mayor confianza institucional y contar con habilidades laborales más desarrolladas, lo que se refleja en mayores niveles de energía y sentido de propósito, es decir, en mayor vigor y dedicación (Zhang et al., 2021).

Los resultados relacionados al compromiso laboral en los docentes registrados y no registrados en el Colegio de Profesores muestran que aquellos que sí están registrados presentan una mayor proporción de compromiso laboral tanto en la escala general como en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Estos pueden explicarse por el hecho de que pertenecer a una comunidad profesional, como la que se adquiere mediante la pertenencia al Colegio de Profesores, favorece el desarrollo del compromiso laboral (Cai et al., 2022). Formar parte de un colegio profesional otorga legitimidad y visibilidad social, además de acceso a oportunidades de formación, redes de apoyo y representatividad institucional. Estos factores se asocian con una mayor identificación con la profesión docente y con actitudes proactivas hacia

la labor educativa, lo que se traduce en mayores niveles de vigor, dedicación y absorción (Molina et al., 2023).

Asimismo, los docentes registrados pueden recibir un mayor reconocimiento formal, lo que refuerza su identidad docente y fortalece su identificación con su rol (López et al., 2019). Esta identificación y reconocimiento se vinculan con niveles más altos de compromiso laboral, ya que promueven el orgullo profesional (Gong y Wang, 2023; López et al., 2019).

Los resultados del presente estudio evidenciaron que las instituciones educativas IE 15, IE 30, IE 33 e IE 35 presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral en la escala general, mientras que otras, como la IE 27 y la IE 36, muestran niveles bajos. Estas diferencias también se observan al analizar las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Las variaciones en los niveles de compromiso pueden explicarse por factores relacionados a la gestión institucional, los recursos disponibles, el clima organizacional y el liderazgo pedagógico de los directores, ya que estos elementos influyen en el fortalecimiento del compromiso laboral.

Estudios como el de Salvador y Sánchez (2018) y Pacci (2024) muestran que las instituciones educativas donde los directores promueven el apoyo emocional y la participación docente presentan niveles más altos de compromiso laboral tanto en la escala general como en las dimensiones de dedicación y absorción. Asimismo, Moreno (2024) encontró que una gestión directiva basada en la planificación estratégica, la comunicación efectiva y el reconocimiento del desempeño se asocia con mayores niveles de compromiso laboral.

El clima organizacional y los recursos con los que cuentan las instituciones educativas también resultan determinantes para el desarrollo del compromiso laboral. Aquellos colegios que disponen de ambientes laborales colaborativos y de apoyo institucional, así como de una infraestructura adecuada, fortalecen la motivación de los docentes y, en consecuencia, su nivel de compromiso (Miranda, 2024). En conjunto, estos hallazgos sugieren que, aunque todas las instituciones educativas participantes del presente estudio pertenecen al sistema estatal, aquellas que cuentan con una mejor gestión participativa, clima organizacional positivo, recursos educativos adecuados y, además, docentes con características personales favorables, logran alcanzar niveles más altos de compromiso laboral.

Los resultados del presente estudio demostraron que los distritos con mayor compromiso laboral en la escala general y en la dimensión de absorción son Ate, Breña, Puente Piedra y Surquillo. Mientras que, en la dimensión de vigor, Puente Piedra y Ate, y en la dimensión de dedicación, Puente Piedra y Surquillo fueron los distritos que alcanzaron los niveles más altos de compromiso. Sin embargo, se encontró que ciertos distritos como Independencia, obtuvieron niveles bajos de compromiso en la escala general y en las

dimensiones de vigor y absorción. Asimismo, otros distritos como Surquillo y Miraflores obtuvieron puntajes moderados en las dimensiones de vigor y absorción, correspondientemente.

La variedad de resultados podría explicarse por la manera en que son manejadas las gestiones organizacionales y por la percepción de los docentes de no poder expresar sus opiniones ni cuestionar las directrices, lo que genera desmotivación y, en consecuencia, un deterioro en su nivel de compromiso (Huapaya, 2019). Estudios como el de Rodríguez y Figueroa (2021) destacan la relevancia de la participación activa del profesorado para fortalecer el sentido de pertenencia, lo cual se traduce en un mayor compromiso laboral. No obstante, existen otros factores, como características personales y elementos socioculturales y contextuales, que favorecen dicho compromiso y que pueden funcionar como elementos protectores cuando condiciones como la participación activa de los docentes y la libertad de expresión no están presentes (Bakker y Rodríguez, 2012; Meyer y Allen, 1991; Peralta et al., 2007; Hernández et al., 2014). Por ejemplo, Gómez, Vargas y Ríos (2020) encontraron que el entorno educativo y las condiciones laborales se relacionan con las tres dimensiones del compromiso laboral. En particular, los docentes que perciben un clima laboral favorable tienden a reportar mayores niveles de vigor y dedicación (Gómez, Vargas y Ríos, 2020).

Los resultados obtenidos en relación con los años de experiencia demuestran que los docentes con 31 a 35 años poseen un mayor nivel de compromiso laboral tanto en la escala general como en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Mesurado y Laudadio (2019), quienes mencionan que los docentes con mayor experiencia muestran mayores niveles de compromiso en su labor en comparación con docentes con pocos años de experiencia. Esto podría explicarse con el hecho de que, a mayor tiempo cumpliendo la labor docente, mayor el entrenamiento recibido, lo cual promueve una capacidad de concentración e inmersión en la labor docente.

No obstante, estos hallazgos contrastan con lo reportado por Kong (2009) quien encontró que los docentes con 0 a 5 años de experiencia poseen el nivel más alto de compromiso, mientras que los docentes con 16 a 20 años de experiencia los más bajos. Sin embargo, conforme avanza la trayectoria laboral se observa una tendencia hacia niveles moderados, en docentes con más de 21 años de experiencia. En otras palabras, los docentes con menos años de servicio muestran mayor energía y resistencia mental, mientras que los de mayor trayectoria se concentran en niveles medios. Esto podría explicarse porque el compromiso tiende a estabilizarse con el paso del tiempo, probablemente como consecuencia de una exposición prolongada a la carga laboral y a las condiciones institucionales (Sonntag et al.,

2010). Con este transcurso de tiempo, el entusiasmo inicial de los docentes puede transformarse en sentimientos de desencanto y agotamiento, lo puede alterar la manera en que perciben el significado y sentido de su labor educativa (Shimazu et al., 2015).

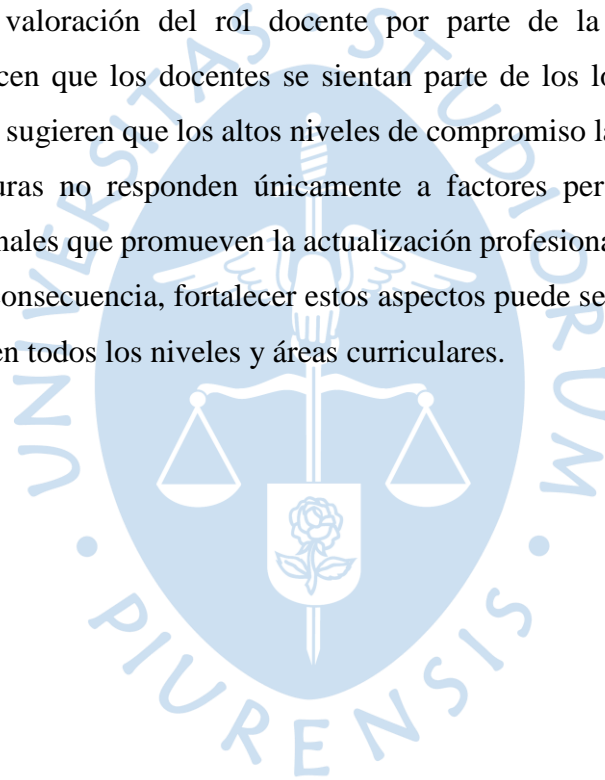
De manera general, los docentes de todos los niveles educativos se ubican predominantemente en niveles altos de compromiso. No obstante, se encontró que los profesores de nivel inicial presentan un mayor grado de compromiso laboral. Estos resultados coinciden con lo obtenido por Rey et al. (2011) sugiere que los docentes de niveles tempranos realizan mayores esfuerzos y emplean más energía para el desarrollo de clase y las interacciones con los estudiantes. Además, los docentes de este nivel perciben su labor como más significativa y relevante, y suelen tener una menor cantidad de alumnos por aula, permitiendo establecer vínculos más cercanos (Rey et al., 2011). Estos factores, en conjunto, podrían contribuir a un nivel de compromiso laboral más elevado (Rey et al., 2011). Sin embargo, un estudio realizado por Espejo-Eslava et al. (2022) quienes estudian a una población de 126 docentes de educación secundaria, de los cuales el 69% tiene un nivel de compromiso laboral alto, este nivel también lo presentan la mayor de parte de los 41 profesores encuestados en el estudio de García-Moncada et al. (2023) y la mayoría de participantes de la investigación de Rodríguez y Raga (2021). Estos resultados podrían explicarse por el hecho que trabajar con adolescentes exige una mayor persistencia, el uso de estrategias de afrontamiento y un mayor involucramiento para enfrentar los desafíos académicos y conductuales que puedan presentarse en esta etapa del desarrollo (Tacca et al., 2020). Esta dinámica podría traducirse en un incremento del compromiso laboral.

Finalmente, respecto a los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones según materias impartidas, se observa que los docentes de Personal Social, Innovación Educativa y Física presentan altos niveles de compromiso laboral en la escala general, así como en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Estos resultados coinciden con lo planteado por Gómez (2007), quien sostiene que el sentido de competencia asociado a la especialización en la materia puede influir significativamente en el compromiso y en la labor que cumple el docente. Esta autopercepción fortalece la confianza en las capacidades personales y profesionales para afrontar el trabajo y ejecutar acciones orientadas al logro de objetivos.

En algunas asignaturas, como Física e Innovación Educativa, se requiere un alto nivel de dominio técnico, actualización constante y manejo de metodologías activas; por ello, los docentes requieren tener más acceso a capacitaciones e iniciativas de innovación que demandan dedicación y absorción (Lozada-Urbano et al., 2025). La disponibilidad de recursos para el desarrollo profesional y la participación en procesos de innovación educativa, mejoras

pedagógicas y acompañamiento técnico contribuyen a fortalecer tanto el compromiso laboral como las dimensiones de dedicación y absorción. En esta línea, Rodríguez (2024) encontró que el liderazgo pedagógico y las oportunidades de actualización profesional se correlacionan positivamente con el compromiso en instituciones públicas de Lima, lo que sugiere que los docentes involucrados en programas de mejora pedagógica desarrollan mayor implicación emocional y cognitiva con su labor.

Asimismo, en términos de visibilidad institucional y reconocimiento, las asignaturas estratégicas para la formación integral del estudiante, como Innovación Educativa y Personal Social, suelen recibir mayor atención, supervisión o incentivos de desempeño. Esto incrementa la percepción de valor del trabajo docente. La investigación de Anahua (2023) señala que el reconocimiento y la valoración del rol docente por parte de la dirección fortalecen el compromiso y favorecen que los docentes se sientan parte de los logros institucionales. En general, los resultados sugieren que los altos niveles de compromiso laboral en los docentes de determinadas asignaturas no responden únicamente a factores personales, sino también a condiciones institucionales que promueven la actualización profesional, el reconocimiento y el bienestar laboral. En consecuencia, fortalecer estos aspectos puede ser clave para mantener un compromiso elevado en todos los niveles y áreas curriculares.



Conclusiones

Entendiendo al compromiso laboral como un estado mental positivo y persistente relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, y que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli et al., 2002), se reconoce la importancia de estudiar este concepto, particularmente en la población docente. Los docentes representan una población fundamental para el funcionamiento efectivo del sistema educativo, para el progreso y desarrollo de la sociedad (Martínez et al., 2023). Por ello, considerando que la docencia es una de las labores más demandantes de energía, concentración, entusiasmo y dedicación, el objetivo principal de esta investigación fue identificar los niveles de compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima.

La investigación reveló que los docentes de colegios públicos de Lima presentan un nivel de compromiso laboral alto, seguido por el nivel moderado y una menor cantidad de docentes muestran un nivel de compromiso laboral bajo, lo que evidencia una variabilidad en el grado de involucramiento.

Con respecto a las tres dimensiones del compromiso laboral, se observa que la mayoría de los docentes evaluados presentan niveles moderados en la dimensión de vigor, lo que indica que la mayoría mantiene niveles medios de energía y resistencia al cumplir su rol docente. Sin embargo, en la dimensión de dedicación, la mayoría de los docentes evidencian un nivel alto, reflejando niveles elevados de propósito y orgullo, fuertes sentimientos de compromiso con su labor y motivación en su desempeño. Asimismo, en relación con la absorción, la mayoría de los docentes presentan niveles altos en esta dimensión, demostrando una considerable capacidad de inmersión, fluidez y concentración en sus tareas.

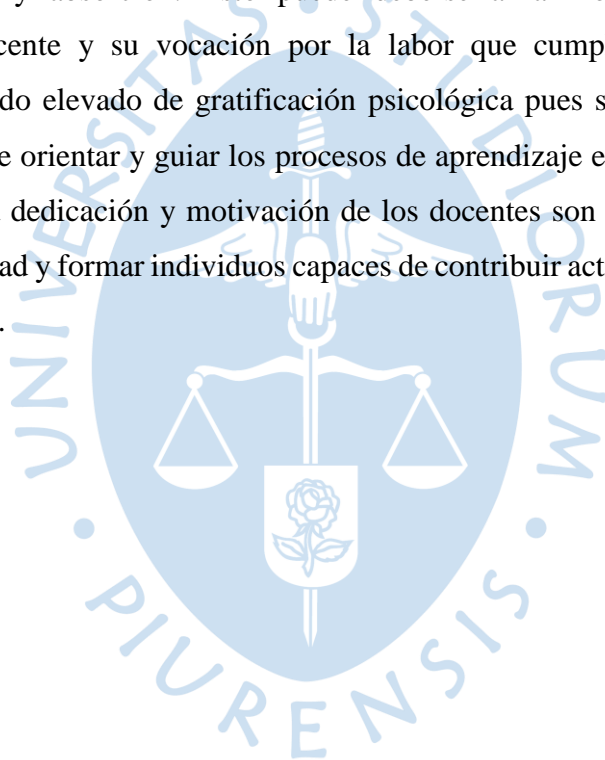
Con relación a otros resultados obtenidos, se observa que, según el sexo de los docentes, las mujeres presentan un mayor nivel de compromiso laboral tanto en la escala general como en la dimensión de vigor. Respecto a la edad, quienes tienen entre 41 y 45 años muestran un mayor nivel de compromiso laboral. En relación con el año de egreso, los docentes graduados entre 1981 y 1985, así como entre 1991 y 1995, reflejan niveles más altos de compromiso.

En cuanto al grado académico, aquellos docentes que poseen el título de Bachiller presentan un mayor porcentaje de compromiso laboral. Sobre la afiliación al Colegio de Profesores, los docentes registrados muestran un compromiso laboral más elevado. De los colegios participantes, los docentes de las instituciones IE 15, IE 30, IE 33 e IE 35 presentan niveles superiores de compromiso en la escala general. Asimismo, en el distrito de ubicación,

los docentes que laboran en Ate, Breña, Puente Piedra y Surquillo reflejan un mayor compromiso.

En relación con los años de experiencia, quienes tienen entre 31 a 35 años destacan por su mayor nivel de compromiso laboral. Sobre los niveles de educación básica, los docentes que imparten clases en el nivel inicial presentan un mayor porcentaje. Respecto a las materias impartidas, quienes enseñan Personal Social, Innovación Educativa y Física muestran los porcentajes más altos de compromiso laboral en la escala general.

Finalmente, como respuesta a la pregunta planteada en la investigación, los docentes obtuvieron diferentes niveles en la escala global de compromiso laboral y en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Esto puede deberse a la motivación intrínseca que experimenta cada docente y su vocación por la labor que cumplen. Dicha vocación se caracteriza por un grado elevado de gratificación psicológica pues son los docentes quienes tienen la posibilidad de orientar y guiar los procesos de aprendizaje en otras personas (Rubio, 2018). Por lo tanto, la dedicación y motivación de los docentes son esenciales para asegurar una educación de calidad y formar individuos capaces de contribuir activamente a la comunidad (Martínez et al., 2023).



Recomendaciones

En lo que se refiere a la muestra, se recomienda ampliar la cantidad de docentes participantes del estudio, considerando los criterios de inclusión y exclusión. Sería oportuno que una mayor cantidad de docentes de cada institución educativa pueda participar en la investigación, incluir a un mayor número de colegios de distintos distritos, diferentes grupos etarios, años de experiencia y niveles educativos, priorizando una distribución equitativa de participantes. Esto con el objetivo de tener una muestra homogénea que refleje con mayor claridad y certeza el nivel de compromiso de los docentes de colegios públicos de Lima.

Con el objetivo de enriquecer aún más la investigación, se sugiere que en futuras investigaciones se pueden considerar otras variables que están relacionadas con el mismo, esto con el objetivo de profundizar aún más en el conocimiento de la variable y realizar otro tipo de estudios para analizar, cómo el compromiso laboral se ve afectado por otras variables, qué elementos promueven o dificultan su desarrollo en el contexto educativo e identificar estrategias que permitan fortalecerlo en distintos entornos educativos. Se sugiere como posibles variables el desarrollo profesional, la satisfacción laboral, las características del centro laboral y las de los trabajadores, el rendimiento laboral, la motivación y el reconocimiento laboral, la permanencia, y el bienestar psicológico.

Asimismo, se sugiere realizar estudios comparativos entre docentes de distintas regiones del país, con el objetivo de encontrar posibles diferencias en el nivel de compromiso laboral con respecto a factores sociodemográficos, lo que permitiría generar recomendaciones más contextualizadas.

Con todo lo anterior, es posible desarrollar planes e intervenciones que puedan aplicarse a un contexto específico y posteriormente sean un instrumento de evaluación del impacto de los programas diseñados para fortalecer el compromiso laboral docentes, a fin de medir su efectividad y determinar qué estrategias resultan más beneficiosas para mejorar su nivel de involucramiento y desempeño en el ámbito educativo.

Referencias

- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), <https://psycnet.apa.org/journals/abn/67/5/422/>
- Agudelo, G., Aignerren, M. y Restrepo, J. (2008). Experimental y no-experimental. *La sociología en sus escenarios*, (18). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400112&script=sci_arttext
- Agyapong, B., da Luz Dias, R., Wei, Y., y Opoku, V. (2024). Burnout among elementary and high school teachers in three Canadian provinces: prevalence and predictors. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1396461>
- Alava, M. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67741>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C., y Salas, R. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&tlng=pt
- Álvarez, D. y Dicoovski, L. (2024). Compromiso laboral (engagement) asociado al sexo, edad, categoría y antigüedad del profesorado de la UNAN-León, Nicaragua, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología El Higo*, 14(1), 20-35. <https://doi.org/10.5377/elhigo.v14i1.17971>
- Álvarez, D., Sánchez, M., Arredondo, M. y Ramírez, N. (2020). ROTACIÓN DE PERSONAL ¿Qué es y cómo combatirla? *Plaza y Valdés Editores*. https://www.researchgate.net/publication/353023868_ROTACION_DE_PERSONAL_Qu_e_es_y_como_combatirla

- Álvarez, P., Cueva, A., Larrea, Á., y Cucho, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 145-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680>
- Amelia, D., Marsofiyati y Febriantina, S. (2022). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT SMKYAYASAN PGRI JAKARTA TIMUR TEACHERS. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 3(1), 196-206. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0301.15>
- Anahua, E. (2023). *Liderazgo directivo y compromiso docente en una institución educativa pública de Tacna, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f35e2b2e-252b-4d79-9864-afe820c3e3ef/content>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-14. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Atme, J. (2024). Percepciones sobre el compromiso laboral que tienen los docentes de zonas rurales. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 1522-1529. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0164-Joana-Mamani.pdf
- Báez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R. y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328 <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. y Rodriguez, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24, 62-65. https://www.researchgate.net/publication/221770186_Positive_occupational_health_psychology_an_introduction
- Bakker, A., & Bal, M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Basikin (2007). *Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Annual AARE Conference, Fremantle, Australia. <https://eprints.uny.ac.id/1071/1/BAS07349A.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernabé, M. y Cremades, R. (2017). Sociedad del conocimiento, capital intelectual y educación musical en el siglo XXI. *Revista Electrónica Complutense de Investigación en Educación Musical*, 14, 47-59. <http://dx.doi.org/10.5209/RECIEM.53380>
- Bersin, J. (2014). The Five Elements of a Simply Irresistible Organization. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2014/04/04/the-five-elements-of-a-simply-irresistible-organization/?sh=6919f2b051b1>
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 23(2), 207-215. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Bion, W. (1961). *Experiences in groups*. New York: Basic Books
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Budovich L. y Nadtochiy, Y. (2019). Teacher intellectual capital. Assessment approaches. *Revista Espacios*, 40(8), 2-27. <https://revistaespacios.com/a19v40n08/a19v40n08p12.pdf>
- Cai, Y., Wang, L., Bi., Y. y Tang, R. (2022). How Can the Professional Community Influence Teachers' Work Engagement? The Mediating Role of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability*, 14(16), 10029; <https://doi.org/10.3390/su141610029>

- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-175. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Castellano, E., Muñoz, R., Toledo, M., Spontón, C. y Medrano, L. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, Burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73-80. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J. y Córdova, S., (2016). Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural. *Persona*, 19, 43-54. <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810003/html/>
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M. y Hidalgo, J. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud de los Trabajadores*, 29(2), 104-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8481762>
- Circular HR. (2018). *Medición Engagement Chile 2018*. [E-book]. Fundación Chile. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Coman, E., Stoicov, I., Țîru, L., Brătucu, G., Ciobanu, E., Nechita, F., Bucs, L. & Coman, C. (2024). Work Engagement and Performance of Romanian School Teachers During the COVID-19 Pandemic: The Impact of Sociodemographic and Contextual Factors. *Administrative Sciences*, 14(11), 305. <https://doi.org/10.3390/admsci14110305>
- Comer, M. (2023). A Reflective Study Investigating Looping in Higher Education as a Pedagogical Methodology Model. *International Journal of Higher Education Pedagogies*, 4(1). 24-37. <http://dx.doi.org/10.33422/ijhep.v4i1.374>
- Consejo Nacional de Educación. (2014). ¿Qué nos dicen los docentes sobre sus condiciones de trabajo en la escuela? *Ministerio de Educación*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5298/Qu%C3%A9%20nos%20dicen%20los%20docentes%20sobre%20sus%20condiciones%20de%20trabajo%20en%20la%20escuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contraloría General de la República. (2022). 57% de Instituciones Educativas Públicas de Cajamarca tiene problemas de infraestructura y servicios básicos [Comunicado de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/590696-57-de-instituciones-educativas-publicas-de-cajamarca-tiene-problemas-de-infraestructura-y-servicios-basicos>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

- Creswell, J., y Creswell, J. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú* (Documento de trabajo N°271). Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/902e1e98-8ccb-4352-ad7c-3e75b09ece8c/content>
- Cueva, J., Prado, H., Quipuzco, B. y Cabrera, L. (2021). Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente. *Revista Arbitrada Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (50), 179–189. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50179-187-Cueva-Ramos-et-al.pdf>
- Da Cunha, M. (2022). Calidad de la docencia: Resiliencia y compromiso en las historias y contextos de docentes universitarios con experiencia. *Educación Superior y Sociedad*, 34(1), 445–468. <https://doi.org/10.54674/ess.v34i1.528>
- Damián, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana* [Tesis de Bachiller]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/e214f796-ac7c-4a19-9808-4b0b9391d3e6>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deloitte University Press (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015*. <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5b06f953-707a-4724-ab67-11516d0cab55/VIRTUAL%20-%200004531.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. y Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286. <https://www.jstor.org/stable/40967145>
- Díaz, E., Rodríguez, R., y Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Díez, M. y Dolan, S. (2008). Burnout vs. vigor profesional: Análisis configuracional de las características sociolaborales e individuales protectoras en médicos catalanes. *Rev Psiquiatr Urug*, 72(2). 169-185. http://www.spu.org.uy/revista/dic2008/07_Trabajo%20Original.pdf
- Dittmann, C., y Forstmeier, S. (2022). Experiences with teachers in childhood and their association with wellbeing in adulthood. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-01000-6>

- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Universidad de Guanajuato.
- Espejo-Eslava, D., Flores-Huamán, C., Pérez-Coronel, J., Santos-Arroyo, L. y Paredes-Pérez, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- Espinel, J., Ruperti, E., Ruperti, D. y Miranda, W., (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2). 135-148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Estadística de la Calidad Educativa. (2017). *Censo educativo 2017*. ESCALE. http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=c588786d-31ad-4b67-bba4-63a0ec9cf926&groupId=10156
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada, E., Quispe, J., Rivera, F., Romaní, A., León, L. y Bautista, J. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes peruanos de educación básica regular: Un estudio correlacional. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 3, 709-709. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024709>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Flores, F., Corimayhua, O., Asencios, L., Campos, J. y Leyva, A. (2023). Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181
- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 47(3-4), 141-154. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27054113008.pdf>

- Freud, S. (1949). *Group psychology and the analysis of the ego*. The International Psychoanalytic Library.
<https://ia802907.us.archive.org/17/items/SigmundFreud/Sigmund%20Freud%20%5B1921%5D%20Group%20Psychology%20and%20the%20Analysis%20of%20the%20Ego%20%28James%20Strachey%20translation%2C%201949%29.p>
- Frutos, B., Ruiz M. y San Martín, R. (1998) Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=72269>
- Fuentealba, R. y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos*, 40, 257-273.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena, R. y García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 198-230.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?. Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Madrid, España.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517654.pdf>
- Galván-González, C. y Silva-Olvera, M. (2021). La diversidad generacional sobre el compromiso organizacional del personal docente de una IES. *Conciencia Tecnológica*, (62), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94469878005>
- Gamarra, J. (2024). Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 24(2), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.57185>
- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es
- García-Moncada, G., Chávez-Ojeda, M., Herrera-Espinoza, K. y Yparraguirre-Villanueva, A. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

- Genovese, C. (2023). Las teorías motivacionales: perspectiva desde los administradores. *Centro de Estudios de Administración*, 7(1), 44-58. <https://ojs.uns.edu.ar/cea/article/view/4433>
- Glazer, S. y Kruse, B. (2008). The Role of Organizational Commitment in Occupational Stress Models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-344. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013135>
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Revenio Books.
- Gómez, J., Vargas, L. y Ríos, P. (2020). Condiciones de trabajo y compromiso laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Psicología y Educación*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.33176/revperpsico.v8i1.327>
- Gómez, L. (2007). Desarrollo humano del profesorado. Módulo del Programa de Doctorado 700H Psicología de la Educación y Desarrollo Humano de la Universitat de València. Lima: ISPP Crea.
- Gong, Y. y Wang, L. (2022). Teacher Professional Identity, Work Engagement, and Emotion Influence: How Do They Affect Teachers' Career Satisfaction. *International Journal of Education, Science, Technology and Engineering*. 6(2). 80-92. <https://lamintang.org/journal/index.php/ijeste/article/view/611/424>
- González-Romá, V., Schaufeli, W., Bakker, A. y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68, 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Grueso, M. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *Innovar Journal*, 20(36), 79-90. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819028007.pdf>
- Gutiérrez, T. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción individual ligada al desempeño laboral. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 11(22), 19-29. <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/reice/article/view/8591>
- Hagel, J. (2014). Passion versus ambition: Did Steve Jobs have worker passion? *Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/topics/employee-engagement/employee-passion-ambition.html>
- Hakanen, J., Bakker, A., y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440505000890>

- Hena, P., Wulan, L. y Syafrudin, M. (2024). Overview of work engagement for primary school teachers with PNS status. *European Journal of Psychological Research*. 11(1). <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2024/01/Full-Paper-OVERVIEW-OF-WORK-ENGAGEMENT-FOR-PRIMARY-SCHOOL-TEACHERS-WITH-PNS-STATUS.pdf>
- Heri, L. y Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*. 6(4). 311-316. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education
- Huapaya, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 243-261. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>
- Huerta, A. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. REICE: *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 101-115. <https://www.redalyc.org/journal/551/55143412006/html/>
- Huisa, D. (2022). *Compromiso Laboral en los Empleados del Sector Público y Privado en el Perú*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-union/investigacion/articulo-deizel-ninguna/30469976>
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Islam, M., Furuoka, F., y Idris, A. (2021). Influence of gender diversity on employee work engagement in the context of organizational change: Evidence from Bangladeshi employees. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 12(3), 1–19. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.294099>
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em estudo*, 14(4), 729- 738. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122129013>
- Juyumaya, J., Alvarado, N. y Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena. *Estudios de Administración*, 28(2), 97-109. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

- Kan, Z. (2019). Talking about How to Improve the Work Adaptability of New Employees. *2nd International Symposium on Social Science and Management Innovation*. [Simposio]. Hubei, China. <http://dx.doi.org/10.2991/ssmi-19.2019.74>
- Kirkpatrick, C. (2007). To invest, coast or idle: Second-stage teachers enact their job engagement. *American Educational Research Association Annual Conference*. 1-32. https://www.researchgate.net/publication/241327025_To_Invest_Coast_or_Idle_Second-stage_Teachers_Enact_their_Job_Engagement
- Klassen, R., Yerdelen, S. y Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52. <https://journals.sfu.ca/flr/index.php/journal/article/view/44>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. y Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- Kong, Y. (2009). A study on the relationships between job engagement of middle school teachers and its relative variables. *Asian Social Science*, 5(1), 105-108. <https://pdfs.semanticscholar.org/0c67/0277429094f16e48034b9e8e36991465ca75.pdf>
- Kotherja, O. (2013). Teachers' motivation importance and Burnout effect in the educational development. *Albania International Conference on Education*. Epoka University. https://core.ac.uk/outputs/152488196/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Krishna, V. y Marquardt, M. (2007). A Framework for the Development of Organizational Commitment Using Action Learning. *The George Washington University*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504566.pdf>
- Kuusi, T., Viertiö, S., Helenius, A., & Tervo-Niemelä, K. (2022). Health and well-being of church musicians during the COVID-19 pandemic—Experiences of health and work-related distress from musicians of the Evangelical Lutheran Church in Finland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 9866. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169866>
- Lazear, E. (2000). The power of incentives. *The American Economic Review*, 90(2), 410-414. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.2.410>
- Leiter, M., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

- Leithwood, K., y Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Li, S., Liu, X., Wang, X., & Zhao, Y. (2023). Emotional Labour and Misogyny: A General Look at Gender Differences Among Teachers in Chinese High Schools. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 1417-1423. <https://doi.org/10.54097/ehss.v8i.4496>
- Locke, E. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507368900044>
- Locke, E., y Latham, G. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 656-668. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/html/>
- López, H., Vélez, M. y Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Educare*, 21(2), 1-23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- López, M., Jiménez, R. y Carvajal, J. (2019). Reconocimiento profesional y compromiso laboral en docentes de educación básica. *Revista Colombiana de Educación*, (77), 245–268. <https://doi.org/10.17227/rce.num77-8043>
- López, S. (2016). Competitividad de la Educación Superior en cuatro países de América Latina: perspectiva desde un ranking mundial. *Revista de la Educación Superior*, 45(178), 45-59. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.02.003>
- Louws, M., Van, K., Meirink, J. y Van, J. (2017). Teachers' professional learning goals in relation to teaching experience. *European Journal of Teacher Education*, 40(4), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2017.1342241>
- Lozada-Urbano, M., Huaita, D., Benavente, R., Luza, F. & Falcón-Antenucci, R. (2025). Value of the Teaching Career and Factors in Its Path in Peru. *Cornell University*, 1-13. <https://arxiv.org/pdf/2508.00966>
- Lu, C., & Luo, S. (2021). The relationship between kindergarten teachers' work-family enrichment and job satisfaction: The multiple mediating effects of psychological capital and job involvement. *Preschool Education Research*, 5, 59–74. <http://www.cqvip.com/QK/82520X/202105/7104605236.html>

- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. y Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. *Advances in positive organizational psychology*, 107-143. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001008/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2046-410X(2013)0000001008/full/html)
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719306>
- Marsollier, R. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la psicología de la salud ocupacional positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v7.n2.9054>
- Martínez, M., Campbell, L., Muñoz, N. y Moyano, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y postgrado*, 38(1), 67-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9184412>
- Martínez, M., Vega, J. y Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M. y Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. 19-32. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press. https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7/The-Maslach-Burnout-Inventory-Manual.pdf
- Maslach, C., Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mauno, S., Kinnunen, U. y Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>

- Mera, L. y Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Domino de las Ciencias*, 7(5), 498-508. <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264>
- Merton, R. (1957). *Social theory and social structure*. The Free Press.
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a02v7n3.pdf
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S105348220000053X>
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Ministerio de Educación. (2012). *Ley N° 29944: Ley de Reforma Magisterial*. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf
- Mintrop, R. y Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto. *Mejoramiento y liderazgo en la escuela: Once miradas*, 295-332. https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Ordenes-2/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto/links/5a7124efa6fdcc33daa9f2a8/Motivacion-laboral-de-los-docentes-Un-desafio-directivo-de-alto-impacto.pdf
- Miranda, Y. (2024). *Clima organizacional y compromiso laboral en docentes de Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3407/Miranda-Perez-Yvan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Molina, M., Rodríguez, J., Aguilar, V., Quispe, O. y Solís, R. (2023). Compromiso laboral docente: Una revisión sistemática de literatura de los últimos 5 años (2019–2023). Perú. *Revista de Climatología*, 23, 2868-2874. [10.59427/rcli/2023/v23cs.2867-2874](https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2867-2874)
- Moreno, B., de Zúñiga, S., Sanz, A., Rodríguez, A. y Boada, M. (2010). El "burnout" y el "engagement" en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y estrés*, 16(2-3), 293-307. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.2796.5602>
- Moreno, F. (2024). *Gestión directiva y compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Técnica "Villa Los Reyes", Ventanilla, Callao* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8578/TESIS_Moreno_Veliz_Fany.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., & Eguchi, H. (2024). Work engagement among older workers: a systematic review. *Journal of Occupational Health*, 66(1), 1-22. <https://doi.org/10.1093/JOCCUH/uiad008>
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Muthén, B. y Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171-189. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00832.x>
- Narro, J. Martuscelli, J. y E. Barzana (2012). Hacia una reforma del Sistema Educativo Nacional. *Universidad Nacional Autónoma de México*. <https://recursoseducativos.unam.mx/handle/123456789/23458>
- Nava, R. y Mercado, P. (2011). Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 166-187. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Nguni, S., Slegers, P. y Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 145-177. <https://doi.org/10.1080/09243450600565746>
- Nyhan, R. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58-70. <https://doi.org/10.1177/0734371X9901900305>
- Occupational Health Psychology Unit Utrecht University (2003). *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. *UNESDOC*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>
- Pacci, L. (2024). *Influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135984/Pacci_SLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Paredes, N., Guzmán T., García, S. y García, L. (2020). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo Domingo. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(2), 66-74. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v8i2.338>
- Pepito, J., Pepito, V. y Suson, R. (2024). Impact of multitasking on teachers' performance in public elementary schools. *International Journal of Education and Practice*, 12(1), 38-53. <http://dx.doi.org/10.18488/61.v12i1.3587>

- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81–109. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Pérez, S. (2022). Megaoperativo a retorno de clases presenciales 2022 se hará en febrero. <https://gestion.pe/peru/contraloria-iniciara-en-febrero-megaoperativo-sobre-el-regreso-a-clases-presenciales-2022-noticia/>
- Pérez, S. y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Pezo, E. y Paredes, E. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Pincay, S., Toala, S. y Bustamante, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(5), 211-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Fama, L. y Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *Universia Business Review*, (54), 110-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6161518>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M. y Muñoz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>

- Ramos, G. y López, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 185-199. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2011). Perceived emotional intelligence, self-esteem and life satisfaction in adolescents. *Psychosocial intervention*, 20(2), 227-234. <https://doi.org/10.5093/in2011v20n2a10>
- Reyes, E. (2017). Comunicación organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, Ascope, año 2016. *Ex Cathedra En Negocios*, 2(1), 22-34. <https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a2>
- Ríos, M., Téllez, M., y Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, (231), 103-125. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006
- Rodríguez, A. y Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodríguez, M. (2024). *Liderazgo directivo y compromiso docente en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147649/Rodriguez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M. y Figueroa, D. (2021). Compromiso laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular en Lima Metropolitana. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), 1-13. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1370>
- Rojas, C. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo san francisco de asís en huaycán-lima. *TZHOECOEN*, 15(2), 139-155. <https://doi.org/10.26495/tzh.v15i2.2595>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L. y Pinedo, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 210-224. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3129/3072>

- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/3094827>
- Rubio, L. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- s.a. (2017). Compromiso laboral. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Saccaco, D. (2023). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de ventanilla callao, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 8230-8246. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5952>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. (261), 109-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Silla, P. y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, J., Lanero, A., Yurrebaso, A. y Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719206.pdf>
- Schaufeli, W. (2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>

- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & stress*, 19(3), 256-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Van, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/Job.595>
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques-Pinto, A. Salanova, M. y Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Taris, T. y Van Rhenen, W. (2007). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*. 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. y De Jonge, J. (2001). Does work make happy? In search of the engaged worker. *Psycholoog*, 36(9), 422-428. <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:pure.eur.nl:publications%2F1c58915c-d364-4f84-a6fe-2e3f17c09f92>
- School of Education. (2022). Elementary Teaching vs. Secondary Teaching: Which Is Right for You? *School of Education*. <https://soeonline.american.edu/blog/elementary-teaching-vs-secondary-teaching/>
- Segredo, A. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42, 585-595. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/585-595/es>
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Serin, H. (2023). Effective Teaching: Passion and Commitment. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(3), 60-64. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p60>
- Shi, S. y Shaw, J. D. (2024). Equity theory. En Kate Hutchings, Snezhina Michailova and Adrian Wilkinson (Eds.), *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035308767.ch08>
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K., y Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Shuck, B. y Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Silva, Y., Caminos, M., Pereyra, M. y Pérez, M. (2018). Niveles de burnout y engagement en teleoperadores de un call center de la ciudad de Mar del Plata, Argentina. *FACES*, 24(51), 47-60. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/86586/CONICET_Digital_Nro.3a50c516-471f-4130-a5b4-b4b18fe4a691_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Skinner, E. y Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 571–581. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.85.4.571>
- Slater, P. (1966). *Microcosms*. Wiley.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Sonnentag, S., Dormann, C. y Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. En A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (25-38). Psychology Press
- Stoloff, S., Boulanger, M., Lavallée, E. y Glaude-Roy, J. (2020). Teachers' Indicators Used to Describe Professional Well-Being. *Journal of Education and Learning, 9*(1), 16-29. <https://doi.org/10.5539/jel.v9n1p16>
- Sukmawati, S., Salmia, S. y Sudarmin, S. (2023). Population, sample (quantitative), and selection of participants/key informants (qualitative). *Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 7*(1), 131-140. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3373752>
- Tacca, D., Cuarez, R. y Quispe, R. (2020). Habilidades sociales, autoconcepto y autoestima en adolescentes peruanos de educación secundaria. *International journal of sociology of education, 9*(3), 293-324. <https://doi.org/10.17583/rise.2020.5186>
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do teacher status, gender, and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement? *Education and Urban Society, 53*(2), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>
- Tormo, G. y Osca, A. (2011). Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27*(3), 213-226. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n3a5>
- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 14*(3), 333-344. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/d840cc5d906c3e9c84374c8919d2074e>
- Towers Watson (2012). *Global Workforce Study Global Workforce Study*. <https://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2012/11/2012-Towers-Watson-Global-Workforce-Study.pdf>
- Treviño, R., y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica, 33*(2), 259-268. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_arttext&tlng=en

- Tschannen, M. y Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X01000361>
- Ugarte, M, Celle, M. y Sotomarin, N. (2011). Gestión pública. *Consortio de investigación económica y social*. <https://cies.org.pe/investigacion/politicas-de-gestion-publica-gasto/>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Ángel, J. Quiroz, E. Castaño, E., Andrade, V. y Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Vicente, M., López, P., Trejo, C. y González, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 37–56. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.146>
- Villalba, O (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (26), 5-17. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71602602.pdf>
- Villamizar, A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 92-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9121501>
- Vizoso, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: Revisión de la literatura. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 419-438. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jossey-Bass
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Wright, T. y Doherty, E. (1998). Organizational behavior «rediscovered» the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485. <https://www.jstor.org/stable/3100238>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. y Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human relations*, 65(9), 1051-1069. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726712451283>
- Xuan, W. (2023). Goal setting and work performance among middle school teachers in China. *International Journal of Open-Access, Interdisciplinary & New Educational Discoveries of ETCOR Educational Research Center*, 2(4), 448-460. [https://etcor.org/storage/iJOINED/Vol.%20II\(4\),%20448-460.pdf](https://etcor.org/storage/iJOINED/Vol.%20II(4),%20448-460.pdf)

- Yin, H., Huang, S. y Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 28, 100283. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>
- Zhang, D., He, J., y Fu, D. (2021). How can we improve teacher's work engagement? based on Chinese experiences. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.721450>
- Zimmerman, H. (2016). Metanálisis del apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en organizaciones mexicanas. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 22(2), 45-54. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/46/46>



Anexos

Anexo 1. Escala Utrecht de Compromiso Laboral. Versión adaptada por Benavides et al., (2009). Versión validada por Flores et al., (2015)

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.* (VI1)
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI2)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.* (VI3)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades. (VI4)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.* (VI5)
- 6) Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira.* (DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.* (DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.* (DE4)
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo.* (AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.* (AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.* (AB5)

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors».

Nota: VI = Escala de Vigor; DE = Escala de Dedicación; AB = Escala de Absorción.



* Versión corta (Utrecht Work Engagement [UWES-9]).

Anexo 2. Cuestionario Digital

Compromiso Laboral en Docentes de Colegios Públicos de Lima

Saludos cordiales, somos Mariana Solis y Mayra Valera, Bachilleres en Psicología de la Universidad de Piura, Campus Lima. Actualmente, nos encontramos realizando nuestra tesis para obtener el grado académico de Licenciatura, por lo cual agradecemos su participación en esta breve encuesta.

mayfervalera@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido 

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



Compromiso Laboral en Docentes de Colegios Públicos de Lima

mayfervalera@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento informado para evaluación psicológica: Participante docente

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso laboral en los docentes de colegios públicos de Lima. Si accede a ser parte del estudio se le realizará una serie de preguntas, que deberán ser respondidas con honestidad. En caso tenga dudas acerca del cuestionario podrá consultarlas y, en caso ya no desee continuar con el mismo, puede retirarse sin que esto lo perjudique. Asimismo, se le pedirá completar una ficha para obtener sus datos demográficos. La información recolectada será confidencial y con fines únicamente académicos.

¿Desea participar voluntariamente de esta investigación? *

- Sí
- No

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



Compromiso Laboral en Docentes de Colegios Públicos de Lima

mayfervalera@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Ficha de Datos Demográficos

Deberá llenar correctamente sus datos.

Nombres (opcional)

Tu respuesta

Apellidos (opcional)

Tu respuesta

Edad *

Tu respuesta



Sexo *

- Masculino
- Femenino
- Otro

Año en el que terminó la carrera de docencia *

Tu respuesta _____

Grado académico *

- Educacion técnica superior
- Estudios universitarios no concluidos
- Estudios universitarios concluidos
- Bachiller
- Licenciatura en educación
- Magister en educación

Colegio de profesores: *

- Poseo número de colegiatura
- No me encuentro colegiado

U
R
E
N
S
I

Número de colegiatura (si no recuerda su número colocar "NR")

Tu respuesta _____

Centro educativo en el que labora *

Tu respuesta _____

Tiempo de permanencia en el centro educativo que labora (colocar número de años o meses según corresponda) *

Tu respuesta _____

¿En qué distrito está ubicado el colegio en el que labora? *

Tu respuesta _____

Materia o materias que imparte (por favor, colocar el nombre completo de la asignatura - no siglas) *

- Matemática
- Educación Física
- Religión
- Historia
- Física
- Inglés
- Arte y cultura
- Personal social
- Computación
- Comunicación
- Filosofía
- Educación para el trabajo
- Todas las áreas
- Ciencias Sociales
- Otro: _____

Grado o grados al que dicta clases *

Inicial

1ero de primaria

2do de primaria

3ero de primaria

4to de primaria

5to de primaria

6to de primaria

1ero de secundaria

2do de secundaria

3ero de secundaria

4to de secundaria

5to de secundaria

Otro: _____

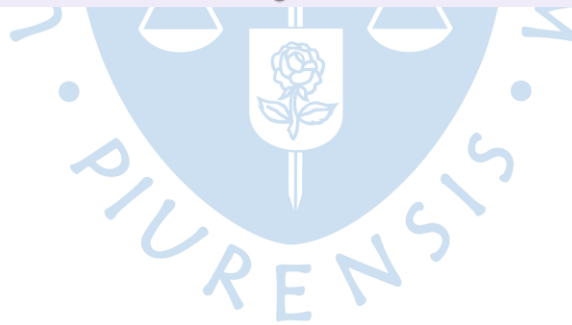
[Atrás](#) [Siguiete](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



Compromiso Laboral en Docentes de Colegios Públicos de Lima

mayfervalera@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Cuestionario de Compromiso laboral

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo que desempeña. Lea cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "nunca", en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta que "nunca" es 0 y "siempre" es 6.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

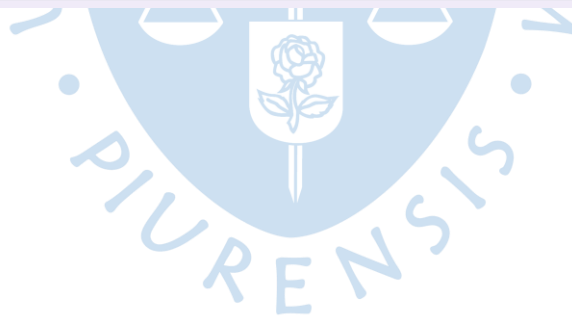


2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

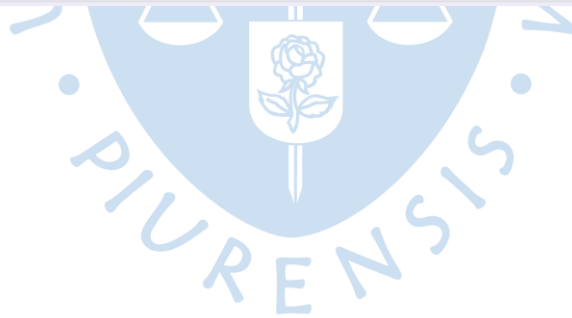


4. Soy muy persistente en mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

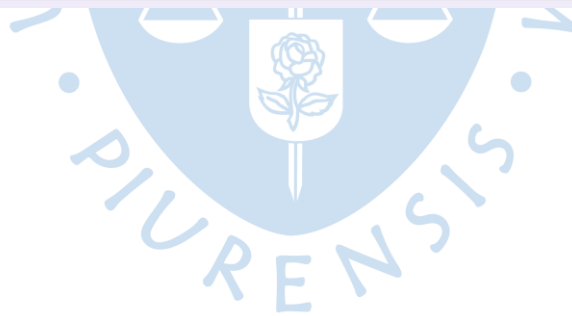


6. Mi trabajo está lleno de retos. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

7. Mi trabajo me inspira. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

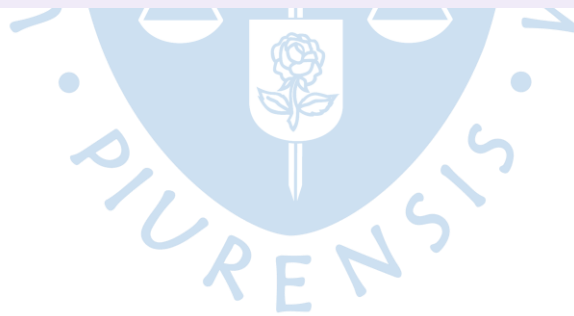


8. Estoy entusiasmado con mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

9. Estoy orgulloso del trabajo que hago. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

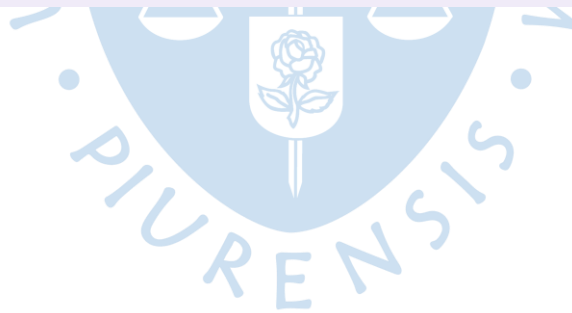


10. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

11. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

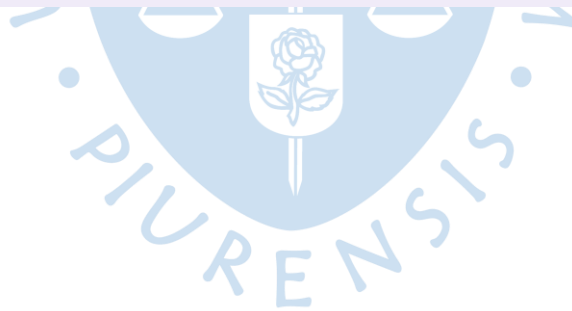


12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Me "dejo llevar" por mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

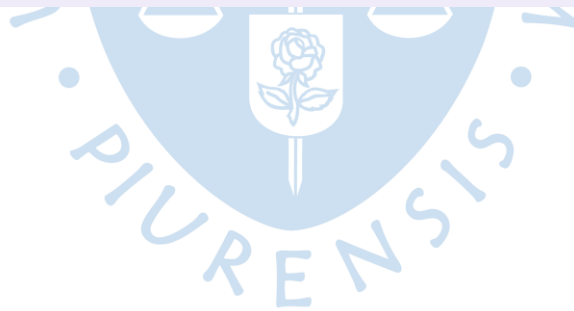


12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Me "dejo llevar" por mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre



14. Estoy inmerso en mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Compromiso Laboral en Docentes de Colegios Públicos de Lima

mayfervalera@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

Muchas gracias por su tiempo y ayuda en lograr nuestro objetivo.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios

Apéndices

Apéndice A. Modelo de Carta de Presentación a Colegios



Lima, 24 de noviembre 2023

**Sres.
Colegio
LIMA**

Atte.
Subdirectora

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y presentarles a MARIANA SOLIS ROBLES y MAYRA FERNANDA VALERA CUETO, quienes realizan la tesis para obtener la licenciatura del Programa Académico de PSICOLOGÍA

El tema de la tesis es: Compromiso laboral en docentes de colegios públicos de Lima y su asesora de tesis es la profesora Magally Cáceres.

Desde ya agradecemos su buena voluntad para recibir a nuestros alumnos para que puedan desarrollar su trabajo que sin duda será de gran relevancia para su formación profesional.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

Laura Vargas Villalobos

Vicedecana del P.A Psicología

Campus **Piura**

(51 73) 284500

Av. Ramón Mugica 131, Urb. San Eduardo

Campus **Lima**

(51 1) 2139600

Calle Mártir José Olaya 162, Miraflores

Razón Social: **UNIVERSIDAD DE PIURA**
RUC: **20172627421**

www.udp.edu.pe

Apéndice B. Consentimiento Informado

Consentimiento informado para evaluación psicológica: Participante docente

Somos Mariana Solís Robles y Mayra Fernanda Valera Cueto, Bachilleres del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, Campus Lima. Estamos llevando a cabo un proyecto de investigación para obtener el título profesional de Licenciadas. Dicho estudio está supervisado por nuestra asesora Magister Magally Cáceres y tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso laboral en los docentes en colegios públicos de Lima.

Si accede a ser parte del estudio se le realizará una serie de preguntas, que deberán ser respondidas con honestidad. En caso tenga dudas acerca del cuestionario podrá consultarlas y, en caso ya no desee continuar con el mismo, puede retirarse sin que esto lo perjudique.

Asimismo, se le pedirá completar una ficha para obtener sus datos demográficos.

La información recolectada será confidencial y con fines únicamente académicos.

Yo, _____
acepto de manera voluntaria participar en la investigación.

Lima, _____ de _____ del 2024.

Firma del participante

Apéndice C. Ficha de Datos Sociodemográficos**FICHA DE DATOS DEMOGRÁFICOS**

1. Nombres:
2. Apellidos:
3. Edad:
4. Año en que terminó la carrera de docencia:
5. Grado académico (marcar con una x)
 - Secundaria completa
 - Educación técnica superior
 - Estudios universitarios no concluidos
 - Licenciatura en educación
 - Magíster en educación
6. Colegio de profesores (marcar con una x)
 - Poseo número de colegiatura
 - No me encuentro colegiado
7. Número de colegiatura:
8. Centro educativo en el que labora:
9. Tiempo de permanencia en el centro educativo que labora:
10. Materia o materias que imparte:
11. Grado o grados al que dicta clases (marcar con una x)
 - Inicial
 - 1ero de primaria
 - 2do de primaria
 - 3ero de primaria
 - 4to de primaria
 - 5to de primaria
 - 6to de primaria
 - 1ero de secundaria
 - 2do de secundaria
 - 3ero de secundaria
 - 4to de secundaria
 - 5to de secundaria

Apéndice D. Lista completa de colegios participantes del estudio

	Frecuencia	Porcentaje
IE 01	5	1,31
IE 37	1	0,26
IE 02	11	2,89
IE 03	5	1,31
IE 04	4	1,05
IE 05	35	9,19
IE 38	1	0,26
IE 39	1	0,26
IE 40	1	0,26
IE 41	1	0,26
IE 06	4	1,05
IE 42	1	0,26
IE 07	4	1,05
IE 43	1	0,26
IE 44	1	0,26
IE 08	7	1,84
IE 45	1	0,26
IE 09	3	0,79
IE 46	1	0,26
IE 47	1	0,26
IE 10	4	1,05



	Frecuencia	Porcentaje
IE 11	7	1,84
IE 48	1	0,26
IE 49	1	0,26
IE 12	15	3,94
IE 13	32	8,40
IE 50	1	0,26
IE 14	4	1,05
IE 15	2	0,52
IE 16	5	1,31
IE 51	1	0,26
IE 52	1	0,26
IE 17	12	3,15
IE 18	27	7,09
IE 19	8	2,10
IE 53	1	0,26
IE 54	1	0,26
IE 55	1	0,26
IE 20	2	0,52
IE 21	19	4,99
IE 56	1	0,26
IE 57	1	0,26
IE 58	1	0,26



	Frecuencia	Porcentaje
IE 59	1	0,26
IE 60	1	0,26
IE 61	1	0,26
IE 62	1	0,26
IE 63	1	0,26
IE 64	1	0,26
IE 65	1	0,26
IE 66	1	0,26
IE 67	1	0,26
IE 68	1	0,26
IE 69	1	0,26
IE 70	1	0,26
IE 22	2	0,52
IE 71	1	0,26
IE 23	4	1,05
IE 72	1	0,26
IE 24	9	2,36
IE 73	1	0,26
IE 74	1	0,26
IE 25	4	1,05
IE 75	1	0,26
IE 76	1	0,26



	Frecuencia	Porcentaje
IE 77	1	0,26
IE 26	13	3,41
IE 78	1	0,26
IE 79	1	0,26
IE 27	4	1,05
IE 28	3	0,79
IE 80	1	0,26
IE 81	1	0,26
IE 29	7	1,84
IE 82	1	0,26
IE 83	1	0,26
IE 84	1	0,26
IE 30	2	0,52
IE 31	24	6,30
IE 85	1	0,26
IE 86	1	0,26
IE 32	22	5,77
IE 33	3	0,79
IE 87	1	0,26
IE 88	1	0,26
IE 34	11	2,89



	Frecuencia	Porcentaje
IE 35	2	0,52
IE 89	1	0,26
IE 36	3	0,79
Total	381	100

