

# 21

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: agosto, 2022

## COMPROMISO LABORAL

Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL  
ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES EN UNIVERSIDADES PRIVADAS DE PERU

### WORK COMMITMENT AND PROFESSIONAL PERFORMANCE OF UNIVERSITY TEACHERS IN THE GENERAL STUDIES FIELD

José Eduardo Rosales Trabuco<sup>1</sup>

Email: [jerosale@ulima.edu.pe](mailto:jerosale@ulima.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9702-381X>

Juan Manuel Espinoza Núñez<sup>2</sup>

Email: [manuel.espinoza@upn.edu.pe](mailto:manuel.espinoza@upn.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2971-8193>

Lorena Vanessa Posadas Castañeda<sup>2</sup>

Email: [lorena.posadas@upn.pe](mailto:lorena.posadas@upn.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1804-551X>

Lizeth Stephanie Romero Huayta<sup>2</sup>

Email: [romero.docente.2019@gmail.com](mailto:romero.docente.2019@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5123-6230>

Elvis Andy Pinedo-Yzaguirre<sup>3</sup>

Email: [c18996@utp.edu.pe](mailto:c18996@utp.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5129-8383>

<sup>1</sup> Universidad de Lima. Perú

<sup>2</sup> Universidad Privada del Norte. Perú

<sup>3</sup> Universidad Tecnológica del Perú. Perú

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L.V., Romero Huayta L. S., & Pinedo-Yzaguirre, E. A., (2022). compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224.

#### RESUMEN

Los docentes son la parte neurálgica de una universidad. Sentirse comprometidos con su labor (engagement) conlleva a una mejora notoria del clima laboral de la institución y su desempeño profesional. Es en este escenario que se vuelve preponderante al evaluar el rol del docente universitario y su desempeño profesional a partir del compromiso que tiene y lo que lo motiva a ser docente. De allí que, el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la variable compromiso laboral (engagement) y la variable desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. Para lo cual, la investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo bajo un diseño no experimental a nivel transversal, descriptivo-correlacional. La población estuvo compuesta por 106 docentes y se empleó una adaptación del cuestionario de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) y el cuestionario de Desempeño Profesional Docente del MINEDU (Marco del Buen Desempeño Docente) para medir las mencionadas variables. Los resultados de la investigación señalaron que existe evidencia estadística de la relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

**Palabras clave:** Compromiso laboral, desempeño profesional, desarrollo de la profesionalidad, identidad docente.

#### ABSTRACT

Teachers are the neuralgic part of a university. Feeling committed to their work (engagement) leads to a noticeable improvement in the Institution's work environment and their professional performance. It is in this scenario that it becomes preponderant to evaluate the role of the university teacher and his professional performance based on the commitment he has and what motivates him to be a teacher. Hence, the objective is to determine the relationship between the work commitment variable (engagement) and the professional performance variable in university teachers in the general studies of a private university in Peru. For which an investigation was conducted from the quantitative approach under a non-experimental design at a cross-sectional, descriptive-correlational level, with a population made up of 106 teachers. An adaptation of the UWES Engagement Questionnaire (Utrecht Work Engagement Survey) is used to measure the MINE-DU Professional Teaching Performance variable (Marco del Buen Desempeño Docente). The results of the research indicate that there is statistical evidence of the highly significant relationship between work commitment and professional performance in university teachers in the area of general studies at a private university in Peru in 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

**Keywords:** Work commitment, professional performance, development of professionalism, teaching identity.

## INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones más apremiantes dentro de la conducción de organizaciones laborales está relacionada con el rendimiento o desempeño laboral del docente universitario. Constituye un desafío que exige manejar dos conceptos centrales: el desempeño profesional y el nivel de compromiso laboral (engagement) que manifiestan empleados y empleadores al establecer las líneas base en las relaciones contractuales. Sin embargo, una relación significativa entre ambos conceptos puede parecer arbitrario si no va acompañado de evidencia cuantitativa. Los conceptos aludidos se relacionan directa e indirectamente que desembocan en la misma preocupación: el desempeño y el compromiso. (Guevara et al, 2019)

Desde una perspectiva macro, universidades inciden en señalar al desempeño docente como un factor fundamental para incrementar la calidad educativa. Por tanto, se asume al docente universitario como el eje central del concepto de calidad en referencia al proceso de enseñanza – aprendizaje. Implica indagar sobre cómo se evalúan las condiciones profesionales y las no profesionales del docente. Se entiende que el ser humano es holístico y que la dimensión personal se relaciona o incide inevitablemente en su desempeño laboral, más aún en un contexto educacional (Kennedy, 2019; Huamán et al, 2021).

Estudios han determinado que el desajuste sobre la importancia de la enseñanza se origina en la presunción de que todos los docentes ya conocen su labor, y que no es necesaria una etapa previa de perfeccionamiento. El esquema de incentivos potencia más la investigación que a la propia dedicación docente. Lo importante reside en la necesidad general o específica que pudiera tener la institución superior. La categorización se centra en la docencia y también la investigación, sin tener en cuenta el nivel de compromiso que el docente demuestra como consecuencia de su motivación. Se asume que es un problema de perfeccionamiento de la función A nivel nacional, en el Perú, la diferencia entre universidades particulares y nacionales ha quedado reafirmada en las normativas establecidas. La aplicación del límite de edad marcado en principio a los 70 años y luego ampliado a los 75 refleja también las limitaciones. Por un lado, los aspectos psicológicos entendidos en el concepto de motivación: ¿por qué un docente de 81 años ejerce la docencia universitaria, cuando podría estar en disfrute de un retiro digno? La dramática diferencia entre una remuneración en actividad y otra al haber cesado podría ser la que explique la motivación a continuar en ejercicio de la docencia, más allá de las fuerzas visibles.

Para ejemplificar solo una parte de las circunstancias, no se consideran otras que podrían ayudar a entender el desempeño laboral en función a su nivel de compromiso. Asimismo, las universidades particulares obedecen a dos marcos normativos también diferenciados: aquellas que persiguen fines de lucro y aquellas que responden al esquema de universidades sin fines de lucro. Las primeras regulan la continuidad de la práctica docente bajo el esquema de mercado.

Se establecen marcos de evaluación al desempeño y la percepción de sus jefes inmediatos y de los propios estudiantes. Se analiza en relación una serie de indicadores que tienen que ver con la puntualidad, entrega de documentos de orden administrativo como sílabos y el monitoreo de estos. Es determinante también el considerar faltas graves o inconductas funcionales dentro de un esquema de continuidad como el mobbing o el desarrollo de actividad laboral bajo los efectos de estupefacientes prohibidos o alcohol.

Lo anterior estaría vinculado a las condiciones psíquicas que podrían guardar relación con la motivación personal. Se traduciría en el nivel de compromiso laboral por parte del docente universitario, al representar un interés limitado para instituciones universitarias con fines de lucro. Es de destacar que las instituciones no tienen políticas claras sobre el impacto que tienen los resultados de sus evaluaciones más allá de indicadores objetivos con aspectos administrativos. Se requiere redimensionar los procesos para permitirle a los seres humanos alcanzar o aspirar a alcanzar en términos específicos aquello que ellos consideran su felicidad.

### Definiciones de elementos a tener en el ambiente de estudio

- a) Compromiso laboral (Engagement) se vincula con el empeño o esfuerzo no coaccionado que expresan quienes laboran para una determinada organización (Orozco-Solis et al., 2022), es en tales términos que se le entiende como “compromiso”. Quien se expresa laboralmente comprometido (engaged) se identifica con lo que hace, se muestra entusiasmado con ello.
- b) Desempeño profesional docente: el desempeño del docente plantea entender desde los componentes directamente vinculados al clima laboral. Exige en los docentes prestar atención a los mecanismos, materiales y modos de gestionar los aprendizajes, para impactar en la calidad de los mismos.
- c) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: incluye el cómo se planifican las sesiones de aprendizaje, el desarrollo curricular, el diseño de unidades y sesiones. Se consideran la interculturalidad y diversificación social. Incluye también las disciplinas

curriculares, material educativo, las condiciones para la enseñanza y evaluación de procesos y productos.

- d) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: comprende la conducción del proceso de enseñanza para lo que se vale de un enfoque inclusivo y diverso. Asume el rol de mediador del profesor y establece parámetros para su medición.
- e) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se asumen prácticas y procesos, todos ellos vinculados a la formación o el perfil de una comunidad educativa desde la perspectiva del profesional que la tiene a su cargo: el docente, abarca un proceso sistematizado de reflexión o autorreflexión que incluya a sus propios colegas, equipos y grupos de trabajo (Romani Larrea et al., 2018).
- f) Vigor: el vigor se relaciona con los niveles de energía y resiliencia (capacidad para sobreponerse a las adversidades y mantener una visión de futuro optimista), no caer en fatiga fácilmente, y la perseverancia.
- g) Dedicación: la dedicación se relaciona con aquello que entusiasma y motiva la labor, inspira orgullo y reta a diario. Se considera por tanto su quehacer diario como una experiencia valiosa, significativa, desafiante e inspiradora.
- h) Absorción: la absorción se relaciona con el involucramiento laboral y presenta cierta resistencia para dejar de laborar. Al punto de no percatarse del tiempo que transcurre, es decir, la capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva.

Para examinar el fenómeno de los resultados, se han formulado modelos de intervención que han buscado establecer relación entre las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. Se establece una correlación negativa entre ineficacia y engagement. A mayor ineficacia menor compromiso, que establece una correlación significativa con uno de los componentes del desempeño laboral.

Por otro lado, en Argentina el modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) asume el engagement dentro de un proceso motivacional de carácter positivo en contraposición al burnout asociado además al estrés crónico. Así, desde este planteamiento es posible examinar ambos aspectos tanto el engagement como el burnout.

El planteamiento de corte teórico-práctico asume como posibles demandas, por parte de empleados o trabajadores:

- Organizacionales: riesgos físicos, poca claridad en las funciones, ambages en las disposiciones.
- Cuantitativas: sobre-exigencia, horas extras, poca flexibilidad horaria y de plazos.

- Socioemocionales: postergar su estado anímico, favorecer la atención proactiva (Bustamante et al., 2019).
- Físicas: mayor exigencia de rendimiento físico
- Mentales: concentración, rapidez, premura en las decisiones y exactitud.

Al existir una vinculación directa entre la motivación que es capaz de sentir el trabajador, en relación con las condiciones en que desarrolla o ejecuta sus actividades, y el engagement o compromiso laboral, es posible considerar a tales condiciones como motivadoras intrínsecas. Estos inciden directamente en reforzar un desarrollo profesional en un clima laboral (Zuta Arriola et al., 2018).

Los climas laborales ponen a disposición de sus empleados una variedad de recursos para lograr incrementar la voluntad y la dedicación en el trabajo que son capaces de demostrar. El empleador tiene en sus manos activar el potencial motivacional en los trabajadores, que impacta también en el aumento del engagement y un rendimiento cada vez mayor.

Sin duda, el clima laboral tiene impacto en las personas y los recursos personales sirven para aliviar sus efectos. Los recursos personales, responden a necesidades intrínsecas en los sujetos vinculadas al anhelo de superación o crecimiento profesional. Los recursos laborales como los personales se interrelacionan y terminan de movilizar, promover y aumentar el engagement y con ello su propio desempeño.

Se establece un vínculo directo y proporcional, entre el compromiso asumido como engagement y aquello que la organización es capaz de alcanzar como resultados concretos. Asimismo, es posible asumir lo anterior como vinculada a conductas fuera del rol asumido a rendimiento y la calidad. El modelo DRL ha logrado establecer un vínculo entre el deterioro de la salud asociada al burnout y el compromiso laboral, entendido como engagement.

Uno de estos estudios se llevó a cabo en Holanda, en donde los resultados confirmaron la importancia del engagement y del burnout, al contar con empleados emocionalmente sanos y psicológicamente equilibrados. La organización se hace de un importante e interesante activo, entendido como "capital psicológico positivo", referido a la realidad al engagement, que tiene un impacto importante en estas organizaciones. Condiciona en la obtención de ganancias económicas que mejoran los tiempos de producción y reducen el tiempo estimado para su concreción.

A partir del estudio se han identificado ciertas líneas de desarrollo organizacional en las instituciones, estas son:

- Salud organizacional igual a valor estratégico (Orozco-Solis et al., 2022).
- Necesidad real de lograr ambientes sanos y seguros para trabajar.
- Inspirar a las personas a promover un ambiente social adecuado.
- Lograr trabajadores comprometidos en su quehacer y plenamente identificados con su institución.
- Promover y lograr interacciones positivas en su entorno laboral (Jameson, 2019).
- Lograr productos y servicios que aludan a procesos llevados a cabo en un clima sano.

Un ambiente de producción que se precie de ser saludable establecerá estándares para asegurar que dicho clima se sostenga en el tiempo. Para ellos, se adecuará su estructura y organización en el propósito de configurar esfuerzos que eliminen prácticas nocivas que enraezcan el clima laboral, generen tensiones y retraigan la producción.

### Desempeño profesional docente

El desempeño profesional docente se vincula al ejercicio educacional, al estudiante y a su entorno. El desempeño estratificado, por áreas, niveles y considera factores socioculturales, el contexto institucional, el aula y al propio maestro en actitud reflexiva (Martínez et al., 2022). Como proceso exige prestar atención a las condiciones en que tal proceso tiene lugar, las condiciones individuales del docente y las condiciones ambientales que conducen positiva o negativamente tal desempeño.

Las experiencias variadas en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Noruega, Chile y México, en los que se han llevado a cabo programas de desarrollo profesional docente considerados como exitosos y relativamente exitosos (Le & Alefaio, 2019), en la medida de considerar el impacto y la sostenibilidad en el tiempo, al asumir la variable política. Las experiencias relevantes, significativas y de impacto han partido de un proceso de evaluación inicial que ha tenido que cuantificar tales prácticas, necesidades y aspiraciones.

La actualidad exige reformas a gran escala entre las que se introducen programas de desarrollo profesional. Las características se consideran de alta calidad, donde se reconoce la necesidad imperiosa. Se describe todas aquellas tendencias orientadas a establecer o promover un cambio de paradigma en las prácticas educativas y sus contextos. Además del diseño e implementación de programas para formar profesores que puedan apoyar su

praxis educativa en aspectos colectivos. Para ellos exige capacitación adecuada, dentro de un esquema de escuela viva (Sipman et al., 2021).

Es esencial señalar que el docente universitario a diferencia de lo usual en la educación básica regular, no necesariamente tiene formación pedagógica (Batista Hernandez et al., 2018). Pueden, y de hecho son, profesionales de distintas ramas que por sus cualidades, vocaciones o intereses terminan en ejercer la docencia en el nivel universitario.

Resulta central calibrar qué dimensiones, de aquellas que propone el MINEDU, deben ser tomadas en cuenta o adaptadas a fin de reflejar la realidad de la docencia universitaria. En el plano de explorar el desempeño como una realidad concreta que puede y debe ser cuantificada para tomar decisiones en torno a ello.

El desempeño implica movilizar las capacidades profesionales del docente, esto conlleva a establecer un conjunto de exigencias sociales. Las relaciones intra e interpersonales también deben ser tomadas en consideración, dentro de ambas el modo en que se establecen las relaciones con otros colegas y con la familia. Se reconoce que la labor del docente no se constriñe únicamente al proceso de enseñanza – aprendizaje, sino que su quehacer y esfuerzo se aprovecha en actividades administrativas que buscan fortalecer el esquema organizacional de la escuela o la institución superior (Salvador Cornelio y Sánchez Ortega, 2018).

Se considera valioso el aporte de instituciones que pueden ostentar un largo compromiso con la evaluación y mejora del desempeño profesional docente (Gaete & Sallán, 2021). En el caso específico del país, el rol rector del MINEDU tiene entre sus múltiples propósitos, el diseño de una prueba para recoger información sobre el desempeño docente en diferentes dimensiones. Los docentes asumen el reconocimiento por su labor, al propiciar un conjunto de acciones propuestas por el MINEDU en el denominado Marco del buen desempeño docente que se formula al pensar en la educación básica regular (EBR). Este instrumento con mínimas modificaciones puede servir para determinar el desempeño profesional en ámbitos distintos. Para este estudio se contextualizó al ámbito de la educación superior.

Bajo este panorama surge la inquietud de realizar un estudio que gire en torno al siguiente problema principal: ¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018?

También se consideraron los siguientes problemas específicos:

- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018?

De acuerdo con lo anterior se consideró formular el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.

Se formularon los siguientes objetivos específicos:

- Establecer la relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.
- Determinar la relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.
- Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.

En plena coherencia con el problema principal se formuló la siguiente hipótesis principal:

Sí existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.

Además, se consideraron las siguientes hipótesis específicas:

- El compromiso laboral se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.
- El compromiso laboral se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes

universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.

- El compromiso laboral se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Técnicas de recolección de datos.

### **Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey). Encuesta de bienestar y trabajo.**

Instrumento que cuenta con 17 ítems y que permite recoger información sobre los tres componentes centrales de las variables: Vigor, dedicación y absorción.

El vigor se evalúa mediante seis ítems, vinculados a los niveles de energía y resiliencia (capacidad para sobreponerse a las adversidades y mantener una visión de futuro optimista), no caer en fatiga fácilmente, y la perseverancia. Quienes alcanzan puntajes altos en vigor poseen energía, expresan entusiasmo y son capaces de sobrellevar el trabajo exigente. En cambio, quienes presentan puntajes bajos, evidencian menores niveles de entusiasmo, energía y resistencia en el trabajo.

La dedicación se evalúa a través de cinco ítems relacionados al significado del trabajo, del cual entusiasmo y motiva, inspira orgullo a diario. Puntajes altos en dedicación indican personas que están íntimamente identificadas con su quehacer laboral, con aporte a una experiencia valiosa, significativa y desafiante. Se muestran motivados y orgullosos por su trabajo. Bajos puntajes se colocan frente a personas no identificadas con lo que hacen laboralmente al hablar, sin inspiración ni orgullo.

La absorción incluye seis ítems que cuantifican el estado de felicidad e involucramiento laboral. Presenta cierta resistencia para dejar de laborar, al punto de no percatarse del tiempo que transcurre. Aquellos que logran puntajes altos, se sienten bien y satisfechos con lo que hacen, se sienten involucrados y presentan dificultad para dejar de trabajar. Todo lo opuesto ocurre en aquellos que obtienen resultados bajos.

Puntuación: Calificación manual o computarizada. Los datos por procesar se harán según las pautas estadísticas. Tablas 1 y 2. Un aspecto central dentro de la necesidad de reflejar una interpretación adecuada de los resultados reposa sobre la confiabilidad de los instrumentos. UWES 17 posee altos índices de fiabilidad vigor ( $\alpha = 0.73 - 0.91$ ) dedicación ( $\alpha = 0.83 - 0.92$ ) y absorción ( $\alpha = 0.69 - 0.87$ ).

## Confiabilidad del instrumento

Tabla 1. Análisis de fiabilidad del instrumento de evaluación de compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	17

## Validez del instrumento

Tabla 2. Análisis de validez del instrumento de evaluación de compromiso laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,946
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1856,692
	gl	136
	Sig.	,000

De acuerdo con los indicadores estadísticos, el instrumento cumple con los criterios de normalidad y validez.

### Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de datos de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, ya que se accedió a toda la población de estudio y no se utilizó muestra. Para el análisis de los datos, se aplicó el software estadístico SPSS 23. En primer lugar, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov para poder medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica es distribución normal o anormal. Se evalúa si los datos de la población son paramétricos o no paramétricos. Para ellos, si los resultados arrojan un nivel de significación mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal, caso contrario de arrojar resultados menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal:

$$D = \max |F_n(x) - F_0(x)| \quad (1)$$

Para el contraste de las hipótesis correlacionales, en base a que, si los datos son paramétricos o no paramétricos, se utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson, el cual es una prueba que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Esta prueba estadística está representada por la siguiente fórmula:

$$t = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (2)$$

Para los datos descriptivos se utilizó la estadística descriptiva: medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Procesamiento de los datos

Se asume el desempeño docente al considerar inevitable prestar atención a todos los dominios. Para ello, se considera tres de los cuatro dominios que se plantean el I, II y IV. El dominio III no será considerado por responder a características muy propias del sistema educativo regular. Su perfil de vínculo entre escuela padres de familia hace que se aleje del ámbito universitario que pretende examinar en cada variable. Tabla 3. Por tanto, los dominios para tener en cuenta son los siguientes, considerar que la información específica está tomada del MINEDU:

- Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Incluye el cómo se planifican las sesiones de aprendizaje, el desarrollo curricular, el diseño de unidades y sesiones, etc. Al considerar perfiles de interculturalidad y diversificación social, incluye también las disciplinas curriculares, material educativo, las condiciones para la enseñanza y la evaluación de los procesos y productos.
- Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza para lo que se vale de un enfoque inclusivo y diverso. Asume el rol de mediador del profesor y establece parámetros para su medición. El clima que busca lograr ha de favorecer diversidad de aprendizajes, comprensión de contenidos, motivación, didáctica, metodología y procesos de evaluación por proceso y resultados.
- Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con este dominio se asumen prácticas por un lado y procesos por otro. Todos ellos vinculados a la formación o el perfil de una comunidad educativa desde la perspectiva del profesional que la tiene a su cargo el docente. Abarca un proceso sistematizado de reflexión o autorreflexión que trascienda e incluya a sus propios colegas, equipos y grupos de trabajo. Su enfoque está formado para evaluar el proceso educativo o mejora de las condiciones formativas materiales e inmateriales.

Tabla 3. Variables y definición operacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Compromiso laboral	Vigor	Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.
	Dedicación	Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales.
	Absorción	Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva.
Desempeño profesional docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos.
		Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla perspectivas y enfoques.
		Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.
		Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.
		Es asertivo con sus estudiantes.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.	
	Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	
	Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.	
		Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.
		Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.
		Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.
		Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.
		Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el desempeño de los estudiantes.

La población de estudio para la presente investigación estuvo conformada por los 106 docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 Tabla 4

Tabla 4. Docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú

	Humanidades	Investigación	Ciencias	TOTAL
Hombres	22	8	38	
Mujeres	26	2	10	
TOTAL	48	10	48	106

La muestra será la totalidad de la población, es decir, los 106 docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú en el año 2018. La selección de la muestra es censal. La presente investigación asume un universo equivalente a la muestra poblacional, por lo que no será necesario utilizar criterios de muestreo.

Se ha realizado una adaptación a partir del cuestionario de desempeño docente. El cuestionario del MINEDU está inscrito en el marco del buen desempeño Docente. Su ficha técnica contiene:

Procedencia: Ministerio de Educación

Administración: personal y/o grupal

Tipo Cuadernillo.

Duración: 30 minutos

Aplicación: Docentes.

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Factores componentes:

Dominio I, Dominio II, Dominio III y Dominio IV.

Descripción de la prueba: La prueba está compuesta por cuatro dominios, diecisiete indicadores, 35 ítems y una escala dicotómica Nunca = 0, siempre = 1.

Puntuación: Calificación manual o computarizada.

La adaptación realizada está compuesta por tres dominios, catorce indicadores, 28 ítems y la escala siguiente: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Los datos por procesar se harán según las pautas de estadísticas. Un aspecto central dentro de la necesidad de reflejar una interpretación adecuada de los resultados reposa sobre la confiabilidad de los instrumentos. En ese sentido, es necesario mencionar que de ser necesario se confeccionarán cuestionarios para atender la medición de la variable, este instrumento será validado por juicio de expertos. Tabla 5 y 6

Confiabilidad del instrumento.

Tabla 5. Análisis de fiabilidad del instrumento de evaluación de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	28

Tabla 6. Análisis de validez del instrumento de evaluación de desempeño docente

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,937	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2732,869
	gl	378
	Sig.	,000

De acuerdo con los indicadores estadísticos, el instrumento cumple con los criterios de normalidad y validez

**Estadísticos descriptivos**

Variable Compromiso laboral. Figura 1

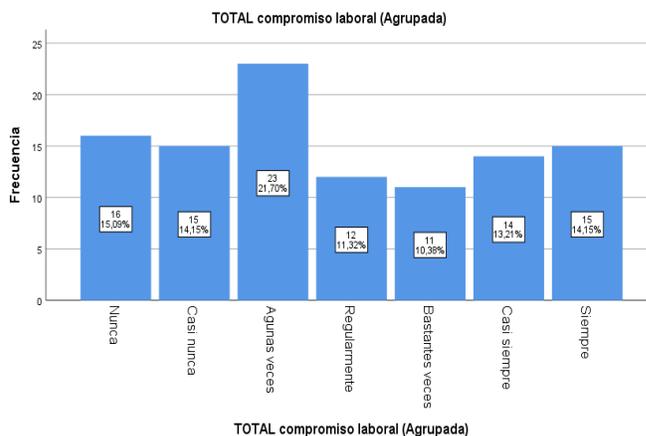


Figura 1. Porcentajes de la dimensión desempeño docente por categorías.

Fuente: los autores

Como se puede observar, en cuanto la variable compromiso laboral, los mayores puntajes se dan en las categorías Algunas veces (21.70%) y Siempre (14.15%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Regularmente (11.32%) y Bastantes veces (10.36%); se observa que no hay gran variación entre las categorías de la variable compromiso laboral.

**Variable Desempeño docente. Figura 2**

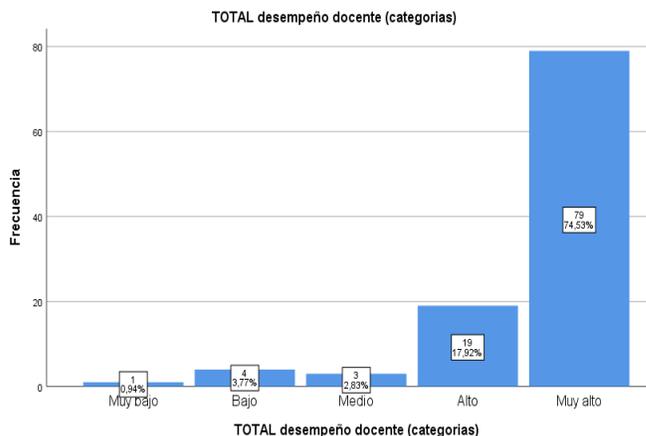


Figura 2. Porcentajes de la dimensión desempeño docente por categorías.

Fuente: los autores

Como se puede observar, en cuanto la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (74.53%) y Alto (17.92%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (3.77%)

y Muy bajo (0.94%); se observa que es alta la variable desempeño docente.

**Dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente.** Figura 3

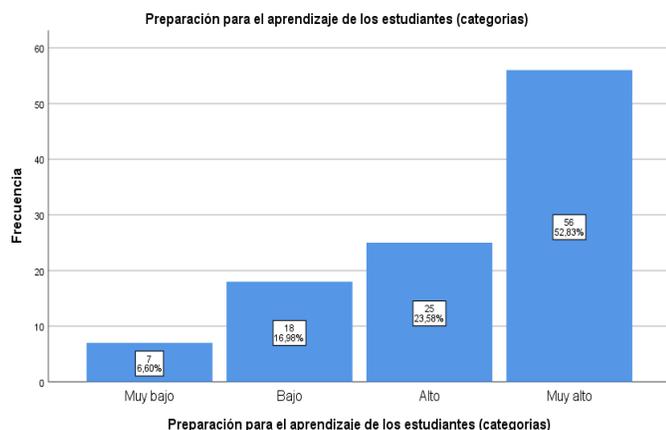


Figura 3. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente por categorías.

Fuente: los autores.

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (52.83%) y Alto (23.58%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (16.98%) y Muy bajo (6.60%); se observa es alta la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente.

**Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Figura 4

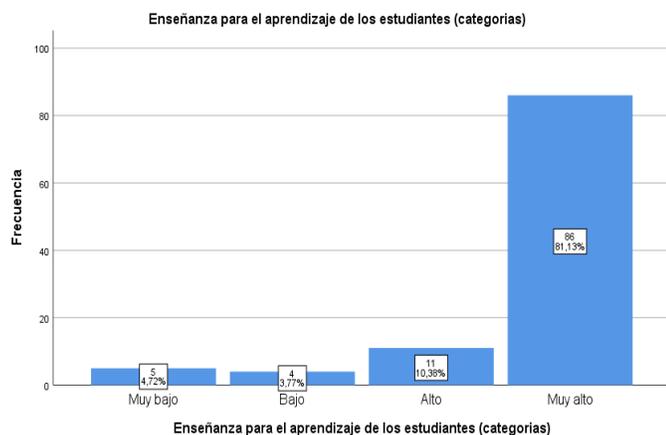


Figura 4. Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente por categorías.

Fuente: los autores

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (61.13%) y Alto (10.30%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (3.77%) y Muy bajo (4.72%); se observa es alta la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Figura 5

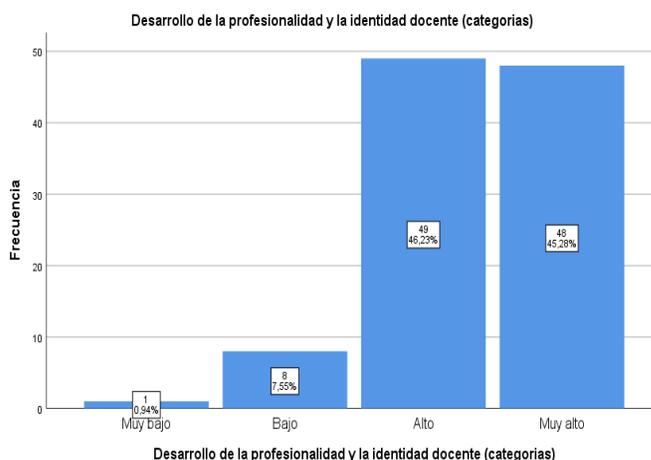


Figura 5 Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, del desempeño docente por categorías.

Fuente: los autores.

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (45.28%) y Alto (46.23%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (7.55%) y Muy bajo (0.94%); se observa es alta la dimensión la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Contrastación de hipótesis general**

Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 Tabla 12.

Tabla 7. Relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018

		TOTAL, Desempeño docente	TOTAL, Compromiso laboral
TOTAL, Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
TOTAL, Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

## Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional es ( $r = ,787$ ); lo que significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio.

Dado que el valor de  $p = ,000$  es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional

En consecuencia, existe evidencia estadística que existe relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

**Contrastación de hipótesis específicas**

## a) Hipótesis específica 1

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018. Tabla 13.

Tabla 8. Relación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018

		TOTAL, compromiso laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
TOTAL, compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

### Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es ( $r = ,684$ ); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio. Dado que el valor de  $p = ,000$  es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En consecuencia, existe evidencia estadística con relación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

#### b) Hipótesis específica 2

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018. Tabla 14

Tabla 9. Relación entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018

		TOTAL, compromiso laboral	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
TOTAL, compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es ( $r = ,781$ ); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio.

Dado que el valor de  $p = ,000$  es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En consecuencia, existe evidencia estadística con relación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

#### c) Hipótesis específica 3

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018. Tabla 15.

Tabla 10. Relación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018

		TOTAL, compromiso laboral	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
TOTAL, compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

### Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es ( $r = ,731$ ); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio.

Dado que el valor de  $p = ,000$  es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### Análisis de los resultados estadísticos

En consecuencia, existe evidencia estadística sobre la relación altamente significativa que existe entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú en el año 2018 ( $0.000 \leq 0.05$ ).

### DISCUSIÓN

Si se analiza con cuidado se notará que, en instancias más generales, la atención se centra en las funciones del docente y no en la motivación intrínseca que pudiera existir en él. A lo anterior, habría que sumarle que los “incentivos” no se direccionan de acuerdo con los intereses del profesor universitario porque estos se presuponen no se indagan la mayor de las veces con seriedad. Sus motivaciones intrínsecas no se toman en cuenta a la hora de optimizar su desempeño profesional.

El estudio ha dejado en evidencia que la motivación no es solo una condición relacionada con los factores externos, sino que implica necesariamente aquello que el sujeto tiene dentro de sí. Esto que ya se sabía en ámbitos propios de la psicología se confirma en grado de relación significativa en el mundo de la educación universitaria. Por décadas los gobiernos de turno, sobre todo en países de la región latinoamericana han tratado de justificar las condiciones precarias y desfavorables del ejercicio profesional docente, al exacerbar su propensión vocacional, los rasgos de “apostolado social” que deben acompañar al ejercicio docente. Conceptos bastante convenientes para soportar bajos sueldos, descrédito social, masificación irracional, extensión de la jornada laboral.

El componente valorativo del ser humano constituye una variable a tener en consideración, más aún en países en los que la precarización del trabajo, los desórdenes sociales o las inequidades, en cuanto a la contratación, tienen un peso particular en el día a día del docente universitario. Cada profesional aspira no solo a la satisfacción de sus necesidades materiales (Alfaro et al., 2021), aspira a la autorrealización, y esta puede lograrse por multiplicidad de vías, todas ellas tendentes al logro de su felicidad (Quispe Flores et al., 2020).

Es necesario examinar lo que la institución es capaz de proporcionar para garantizar un clima laboral que permita la ejecución de las actividades laborales. En el denominado modelo DRL, mencionado en esta tesis, se analiza el clima laboral y se asume como un componente central para incrementar la voluntad de identificación. La docencia universitaria, en particular, absorbe docentes que les ofrecen a sus instituciones tiempo específico de clase.

El modelo DRL exige por ejemplo conocer los recursos personales con los que cada docente afronta su quehacer. Se debe conocer aquellas limitaciones o potencialidades para la interacción dentro de la institución. El modo en el que amplían su identificación laboral con las personas con quienes comparten el espacio laboral, más aún cuando se introduce la variable “calidad del servicio”.

Es posible afirmar que el engagement está directamente relacionado a un conjunto de estímulos motivacionales de orientación positiva. También se le asume como un posible proceso que involucra, por un lado, las necesidades de los trabajadores y, por otro, las condiciones que el empleador ofrece para el desarrollo de tales actividades laborales.

Se requiere introducir programas de desarrollo profesional que por sus características sean de alta calidad como una necesidad imperiosa. Se asume la necesidad de transformación como la consecuencia esperada de un proceso de reflexión y análisis. Amparado en la determinación de las características sobre las que opera el desempeño profesional docente. Para ellos, se le agregaría los intereses personales de cada profesional educativo traducidos en su nivel de compromiso personal y laboral.

Finalmente, es en el Proyecto Educativo Nacional donde puede apreciarse con total nitidez la voluntad por redimensionar la labor del maestro (Noben et al., 2022). Este espacio interinstitucional, a diferencia de otros espacios como el que remarcan y defienden los distintos sindicatos de docentes universitarios, señala que dicha valoración no puede limitarse a una cuestión salarial, sin que ello deje de ser importante. Los docentes deben expresar su compromiso social a través de su desempeño profesional, lo que ha de evidenciarse, a su vez, en los valores democráticos que promueven. El refuerzo a una cultura de inclusión e integración cultural, una actitud abierta, propositiva, vivencial y de promoción a la ciencia, el saber en general, el emprendimiento, los deberes y los derechos. Se debe agregar que las autoridades y los gestores privados deben entender que nada de ello será posible si no se toma en cuenta los anhelos intrínsecos de cada profesional educativo.

Por tanto, se requiere para lograr un compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de una universidad privada del Perú:

- Promover nuevos estudios que permitan perfilar instrumentos para el recojo de información que incluya ambas variables dentro de un mismo conjunto de baterías. Con el rigor de la psicometría podrían establecerse mecanismos para acceder a información valiosa sobre aspectos que inciden en el compromiso de los docentes universitarios.
- Las oficinas de Gestión del Talento Humano deberían tomar la iniciativa en la modificación de:
  - El modo como asumen la interacción de su personal docente. Al crear espacios para que esta sea real, sin que asuman como una justificación reuniones protocolares a fin de ciclo o año. Se requiere que el clima laboral incluya vivencias reales en los docentes para identificarse más con la institución en la que laboran.
  - El modo como evalúan a los docentes, para incluir aspectos como los ya mencionados en la parte de compromiso.

- Asumir que los resultados de las evaluaciones deben tener un impacto real en las políticas de desarrollo humano. Se entienden esto como acciones concretas que mejoren el clima laboral y logren dar pasos concretos hacia la construcción de ambientes laborales sanos, en términos psicológicos y emocionales.
- Las capacitaciones del personal docente deben incluir entrevistas que exploren la concreción real de metas personales. La vista no guarda relación con lo que el docente hace en su centro de labores, pero que, como ha quedado demostrado, tienen un impacto directo.

Como último se necesita explorar con mayor precisión sobre todo aquello que condiciona o determina el vigor, la dedicación y la absorción. Para ello, se sugiere diseñar pruebas estandarizadas que identifiquen y sistematicen factores comunes que pueden llevarnos luego al desarrollo de instrumentos más precisos. Con el fin de explorar con mayor precisión estas dimensiones, propiamente humanas del profesional educativo.

## CONCLUSIONES

Sustentado por los resultados se prueba la hipótesis general de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. A través de las asociaciones analizadas entre el compromiso laboral y el desempeño profesional mediante la correlación de Pearson ( $r = ,787$ ); lo que significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio ( $p = ,000$ ). Además, se ha rechazado todas las hipótesis nulas.

En base a los resultados se prueba la hipótesis específica de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. A través de asociaciones analizadas entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes mediante la correlación de Pearson ( $r = ,684$ ). Significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio ( $p = ,000$ ). Además, se ha rechazado la hipótesis nula respectiva.

Sustentado por los resultados se prueba la hipótesis específica de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. A través de asociaciones analizadas entre el compromiso laboral y la enseñanza para

el aprendizaje de los estudiantes mediante la correlación de Pearson ( $r = ,781$ ). Significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio ( $p = ,000$ ). Además, se ha rechazado la hipótesis nula respectiva.

De acuerdo con los resultados se prueba la hipótesis específica de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. A través de asociaciones analizadas entre el compromiso laboral y la identidad docente mediante la correlación de Pearson ( $r = ,731$ ). Significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio ( $p = ,000$ ). Además, se ha rechazado la hipótesis nula respectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, N. C. G., Montero, J. S. N., & Fernández, D. M. M. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista inclusiones*, 8(marzo, número especial), 267-276.
- Batista Hernández, N., Valcarcel Izquierdo, N., L. V., M. y, & Smarandache, F. (2018). Validation of the pedagogical strategy for the formation of the competence entrepreneurship in high education through the use of neutrosophic logic and ladov technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 23(23), 45-51.
- Bustamante, P., Kato, C., Marroquin, P., & Yánac, S. (2019). Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. [https://repositorio.up.edu ...](https://repositorio.up.edu...)]
- Gaete, M. E. A., & Sallán, J. G. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), 297-317. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Guevara, F., Pérez, Y., & Macazana, D. (2019). Pensamiento crítico y su relación con el rendimiento académico en la investigación formativa de los estudiantes universitarios. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 1(13), 1-18. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1141/179>
- Huamán, Z., Olivares, P., Angulo, C., & Macazana, D. (2021). Rendimiento académico y estilos de aprendizaje en estadística I. Caso de estudio Escuela de Sistemas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Conrado*, 17(79), 310-317. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n79/1990-8644-rc-17-79-310.pdf>
- Jameson, J. (2019). Developing critical and theoretical approaches to educational technology research and practice. *British journal of educational technology*, 50(3), 951-955. <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/toc/14678535/2019/50/3>
- Kennedy, A. (2019). Looking beyond the obvious: applying a critically reflective lens to professional learning literature. *Professional Development in Education*, 45(4), 523-526. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1637099>
- Le, T. N., & Alefaio, D. (2019). Hawaii educators' experiences in a professional development course on mindfulness. *Professional Development in Education*, 45(4), 627-641. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1474485>
- Martínez, B. M. T., Fuentes, M. d. C. P., & Jurado, M. d. M. M. (2022). Investigación sobre el Compromiso o Engagement Académico de los Estudiantes: Una Revisión Sistemática sobre Factores Influyentes e Instrumentos de Evaluación. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 1(62), 101-111.
- Noben, I., Brouwer, J., Deinum, J. F., & Hofman, W. H. A. (2022). The development of university teachers' collaboration networks during a departmental professional development project. *Teaching and Teacher Education*, 110 (Febrero), 103-579. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103579>
- Orozco-Solís, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55.
- Quispe Flores, Ronald, & Paucar Sullca, 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>

- Romani Larrea, S. A., Ferrer Mejía, M. L., & Zuta Arriola, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sipman, G., Martens, R., Thölke, J., & McKenney, S. (2021). Professional development focused on intuition can enhance teacher pedagogical tact. *Teaching and Teacher Education*, 106 (Octubre), 103-442. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103442>
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>