

Compromiso laboral docente: Una revisión sistemática de literatura de los últimos 5 años (2019 – 2023). Perú

Mirella Gildica Molina Riveros^{1*}, José Jorge Rodríguez Figueroa¹, Vilma Marlene Aguilar Chuquival¹,
Orlando Francisco Quispe Romero¹, Rolando Román Solís Solís¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Mirella Gildica Molina Riveros, mmolinari@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 20-10-2023. Publicado: 25-11-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2867-2874

Resumen

La presente investigación, consiste en una revisión bibliográfica de 30 artículos de investigación que trataron sobre el compromiso laboral docente, durante los últimos cinco años. Se empleó la metodología de Revisión Sistemática, utilizando las bases de datos: Web of Science (WOS), Scopus, Scielo, ProQuest, Redalyc, Dialnet y Google Scholar; en un intervalo de años 2019-2023. Además, se incluyeron estudios que explican los factores que afectan al compromiso laboral docente, como son: la gestión de los directivos que no es óptima para fortalecer el desempeño docente. Otro aspecto abordado fue las competencias digitales, que muchos docentes no han logrado desarrollar, originando un malestar y afectando al compromiso laboral, y por último el desarrollo de la inteligencia emocional que sirve de apoyo para que los docentes puedan afrontar las adversidades que se presentan en su labor diaria de forma positiva. Concluyendo que todo esto necesario para fortalecer el compromiso laboral docente y mejorar la calidad de la educación.

Palabras claves: Compromiso laboral docente, docente, rol del docente.

Abstract

The present research consists of a bibliographic review of 30 research articles that dealt with teacher work commitment during the last five years. The Systematic Review methodology was used, using the databases: Web of Science (WOS), Scopus, Scielo, ProQuest, Redalyc, Dialnet and Google Scholar; in a period of years 2019-2023. In addition, studies were included that explain the factors that affect teachers' work commitment, such as: the management of managers that is not optimal to strengthen teaching performance. Another aspect addressed was digital skills, which many teachers have failed to develop, causing discomfort and affecting work commitment, and finally the development of emotional intelligence that serves as support so that teachers can face the adversities that arise in their daily work in a positive way. Concluding that all this is necessary to strengthen teachers' work commitment and improve the quality of education.

Keywords: Teacher work commitment, teacher, teacher's role.

1. Introducción

Diversos cambios sociales y políticos en la educación tienen un impacto significativo en el desempeño profesional de los docentes. La sociedad actual necesita docentes dedicados que puedan afrontar los desafíos que se presenten, incluido su desempeño en el aula. Por lo tanto, la búsqueda de la felicidad, la satisfacción y el destierro del malestar se han convertido en grandes desafíos que los docentes de las instituciones educativas actuales deben enfrentar. El rol del docente es fundamental para promover el desarrollo social y emocional, para generar un entorno de apoyo, sensible, receptivo y enriquecedor, que los estudiantes requieren para alcanzar las metas de aprendizaje. Lamentablemente, los maestros informan sentirse estresados y sin apoyo en el lugar de trabajo y demuestran percepciones negativas del entorno laboral. El compromiso laboral está relacionado con la calidad de la educación y el desempeño laboral (Bostic et ál., 2023) entonces, el compromiso laboral de los docentes puede manifestarse como un mejor desempeño y efectividad laboral, porque los trabajadores felices simplemente se desempeñan mejor y se sienten positivos con su trabajo, lo que les permite ser más productivos y creativos (Lei, 2022).

Las responsabilidades de los docentes en el Perú son muy diversas, en el compromiso del docente contratado y de los nombrados, se pueden encontrar diferencias en cuanto quién sirvió más tiempo en comparación, con los que se unieron recientemente. Todo ello repercute para alcanzar los objetivos trazados, hay falta de participación real entre los docentes, por lo que las normas son cada vez más rigurosas. Sumado a ello la gestión de los directivos influye en la motivación de los docentes, y se puede observar que se muestran desinteresados, solo cumplen su horario, descuidando los procesos de planificación y muchas veces improvisando en las sesiones de clases, entonces es importante que los directivos realicen una gestión óptima que conlleve al logro de las metas (Guevara, 2020). Sumado a esto, la carrera docente debe estar a la par de los nuevos cambios que exige la tecnología, porque se asume que el docente desarrolle competencias digitales y disposiciones que se ajusten a las innovaciones, que consideren; habilidades de resolución de problemas, tecnología, colaboración y habilidades de comunicación. Las condiciones de trabajo de los docentes pueden cambiar de forma inesperada y, dependiendo de cómo se experimenten estos cambios, mostrarán resiliencia o serán incapaces de hacer frente a estos cambios (Groot, Van y Poell, 2022).

Un maestro dedicado se caracteriza por una fuerza interior e intrínseca que no cambia su autonomía o identidad y no entra en conflicto con otras tareas o relaciones diarias (Salas y Copez, 2018). Los docentes comprometidos con el trabajo muestran altos niveles de conexión y dedicación a su trabajo, y perciben su trabajo como desafiante en lugar de estresante o exigente (Bakker et ál., 2012). En última instancia, el comportamiento de un empleado y su rol dentro de la organización están vinculados (Gutiérrez et ál., 2019). La presente investigación se justifica porque el docente es uno de los ejes que permitirá el logro de las metas de la educación, por lo tanto, es prioridad de las autoridades pertinentes conocer de qué manera se puede lograr un compromiso laboral docente que sea eficiente en las instituciones educativas. Acorde a las características que se presentan en las diferentes realidades educativas. Por todo lo expuesto, la presente investigación tiene como objetivo: Explicar los factores que afectan al compromiso laboral en los docentes, como son: la falta de gestión de los directivos en cuanto a la organización educativa, desarrollo de las competencias digitales para una mejor enseñanza y la inteligencia emocional para mejorar el desempeño profesional docente.

2. Metodología

Para Torres-Fonseca y López-Hernández (2014) las revisiones sistemáticas sintetizan los hallazgos de la investigación primaria utilizando estrategias que limitan los sesgos y los errores aleatorios. Por lo tanto, el objetivo de una revisión de la literatura es descubrir, recopilar, consultar, revisar y comprobar bibliografías a través de un proceso sistemático y claramente definido que pueda replicarse con criterios claros y precisos que nos permitan saber qué y cómo se recopilaron los datos. Por lo tanto, al seguir este proceso riguroso podemos obtener un nuevo conocimiento sobre un tema específico, y poder comprenderlo.

Luego de fijar el objetivo general de la investigación, se efectuó una revisión bibliográfica para recopilar la información disponible sobre el compromiso laboral en docentes, para cual se siguieron criterios claros para la inclusión y exclusión de los artículos encontrados:

a. Identificación:

Los descriptores revisados fueron “compromiso laboral”, “Work Engagement”, “docente”, por considerarse palabras claves que se pudieran encontrar en los títulos de los artículos a revisar. Además, se utilizó los operadores booleanos “AND” y “OR”, para enlazar a los descriptores, y que la búsqueda pueda ser más específica.

b. Criterios de inclusión

✓ Artículos que contengan los descriptores “compromiso laboral”, “Work Engagement”, “docente”.

✓Se estableció un límite temporal, considerando artículos desde el 2019 hasta la actualidad, es decir con una antigüedad de 5 años.

✓En referencia al idioma del artículo, se consideró los estudios publicados en inglés, portugués y español.

✓Artículos que hagan referencia al compromiso laboral en la docencia. También se consideraron artículos que hagan referencia a los diferentes niveles del sistema educativo como son: nivel inicial, primaria, secundaria y superior.

c. Criterios de exclusión

✓Artículos que no estén en inglés, portugués y español.

✓Artículos que hablan del compromiso laboral de otras profesiones.

✓Artículo que no estén dentro del límite temporal.

d. Proceso de selección:

Para ello se utilizaron los motores de búsqueda como Web of Science (WOS), Scopus, Scielo, ProQuest, Redalyc, Dialnet y Google Scholar, porque son los principales que se pueden utilizar en el sector educativo. Siguiendo los criterios la búsqueda se obtuvo un total de 164 artículos, de los cuales se descartaron 28 por estar fuera del límite temporal, 25 por estar en otros idiomas y 81 por tratarse de profesionales que no eran docentes. Por lo que la muestra para la revisión bibliográfica quedó conformada por 30 artículos (tabla 1), que están dentro de los criterios de inclusión. Los artículos que forman parte de la muestra, además de considerar el compromiso laboral docente presentan otras variables como son: Burnout, clima organizacional, liderazgo ético, Bienestar profesional, satisfacción laboral, inteligencia emocional, Gestión del directivo, habilidades tecnológicas, tecnoestrés, entre otras.

Tabla 1: Descripción de los artículos seleccionados según autor, año y base de datos.

Nº	TÍTULO DEL ARTICULO	Año de publicación	Autores	Base de datos
01	Professional well-being and work commitment of university professors based on fuzzy data from experts and the SOR theory	2022	Lei	Google Scholar
02	Early childhood teachers' sense of community and work engagement: Associations with children's social, emotional, and behavioral functioning	2023	Bostic	Scopus
03	Compromiso laboral, agotamiento e interés de los docentes por la formación en TIC: diferencias de nivel escolar.	2022	Cacciamani, Cesareni, Fiorilli, y Ligorio	Google Scholar
04	Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú	2022	Trabuco, Núñez, Castañeda, Huayta, y Pinedo	Scielo
05	Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction	2019	Perera, Granziera y Mellveen	Scopus
06	Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting	2022	Wassink, Wingerden, y Poell	Web of Science
07	Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao	2020	Guevara	Google Scholar
08	La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí-México	2020	Velázquez y Macías	Redalyc
09	Influencing Factors and Intervention Strategies of Teachers' Work Engagement in Primary and Secondary Schools	2022	Tan	Scopus
10	Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing	2020	Inran, Elahi, Abid, Ashfaq, y Liyas	Scopus
11	Factors Affecting Teachers' Work Engagement: The Case of Private School Teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia	2023	Sudibjo, Riantini	Dialnet
12	Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura	2022	Vizoso	Web of Science
13	Análise bibliométrica de pesquisas voltadas aos efeitos da tecnologia educacional na ansiedade e estresse dos professores durante a pandemia da covid-19	2022	Gonçalves, da Costa, da Rocha, y da Costa	Google Scholar
14	Competencias digitales y resiliencia organizacional en el perfil de enseñanza docente de instituciones educativas públicas de la Región Callao, 2021	2021	Holguin	Google Scholar
15	El Tecnoestrés y su incidencia en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso de continuidad y el rendimiento organizacional, en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación.	2022	Goldemberg	Google Scholar
16	Gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un instituto tecnológico público de Lima Metropolitana, 2022	2022	León	Google Scholar
17	Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes	2019	Tomás, De Los Santos y Fernández	Redalyc
18	Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement	2021	Butakor, Guo, y Adebajji	Google Scholar
19	Emotional Intelligence as a Predictor of Teacher Engagement in Classroom	2020	Abiodullah y Aslam	Google Scholar
20	La relación entre la inteligencia emocional percibida, el compromiso con el trabajo, la satisfacción laboral y el agotamiento en profesores de escuelas italianas: un estudio exploratorio.	2020	D'Amico, Geraci, y Tarantino	Google Scholar
21	Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente	2019	Extremera, Mérida-Lopez, Sánchez-Alvarez, Quintana-Orts, y Rey	Scielo
22	The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements	2020	Sudibjo, N. y Sutarji	Scopus
23	How to Increase Teacher Performance through Engagement and Work Efficacy.	2022	Misu, Radu, Deaconu, y Toma	Proquest
24	The mechanism of leader-expressed humility on a physical education Teacher's work Engagement—Exploring the chain mediation effect of teacher efficacy and felt obligation	2023	Cheng, Wang, Fang, Kayani y Biasutti	Proquest
25	Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos	2021	Ossa y Jiménez	Redalyc
26	Bienestar laboral y compromiso docente.	2023	García-Moncada, Chávez-Ojeda, Herrera-Espinoza, y Yparraguirre-Villanueva	Dialnet
27	Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana	2020	Martínez, Cassaretto y Tavera	Redalyc
28	Antecedents of work engagement of higher education professors in Brazil.	2019	Mercali y Costa	Redalyc
29	Psychometric properties of the Engaged Teachers Scale (ETS).	2020	Silva, Ferreira, y Valentini	Scielo
30	Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños	2019	Centeno	Google Scholar

Los artículos empleando corresponde a diferentes países, como son España, Colombia, Chile, Perú, China, Brasil, Indonesia, Italia, Rumania por lo que se percibe que el compromiso laboral docente es una gran preocupación actualmente, por los efectos significativos que producen en los sistemas educativos a nivel Mundial. Los artículos utilizados para la revisión corresponden a enfoques cualitativos y cuantitativos, que emplean diferentes instrumentos para lograr sus objetivos de investigación. Asimismo, son de tipo básico porque están aportando diversos conocimientos que pueden contribuir a la mejora del compromiso docente, y son no experimental, porque se hizo del estudio de la realidad sin alterarla.

3. Resultados

El análisis de los artículos seleccionados para esta investigación reveló que la labor docente se caracteriza por estar recargada de trabajo y de tensión, por lo que los docentes se vuelven vulnerables para realizar su desempeño, afectando de forma significativa al aprendizaje de los estudiantes, ya que, su labor contribuye en la formación del conocimiento y el desarrollo de habilidades sociales, así como ayudar a los estudiantes a construir una visión de la vida y del comportamiento, por lo que, es trascendental para la sociedad (Silva, Ferreira y Valentini, 2020). Desde un punto de vista amplio, los centros educativos influyen en la eficacia de la enseñanza como un factor importante para mejorar la calidad de la educación (Misu et ál., 2022; Martinez, Cassaretto y Tavera, 2020). Por lo tanto, se considera al docente como el centro del concepto de calidad relacionado con el proceso de enseñanza-aprendizaje (Lei, 2022; Bostic et al., 2023; Cacciamani et al., 2022; Trabuco, 2022) El agotamiento y el Burnout, son factores que pueden perjudicar al compromiso laboral docente, porque genera estrés ya que, el docente solo ve la falta de logros, la ineficacia. Las principales causas del estrés de los maestros son la falta de tiempo, el comportamiento disruptivo de los estudiantes, los cambios frecuentes en la administración pública y las relaciones tensas con los padres, colegas y directivos (Cacciamani et al., 2022; Tomas et ál.,2019).

Por el contrario, la cordialidad, el altruismo y la iniciativa de los docentes empáticos, puede influir positivamente en el trabajo docente, fomentando un mayor cuidado y compromiso laboral con los compañeros y estudiantes. Recordemos que el entorno de trabajo de los docentes puede cambiar inesperadamente y, dependiendo de cómo experimenten estos cambios, podrán o no hacer frente a estos cambios, por lo que es necesario que el docente aprenda a manejar sus competencias emocionales (Perera, 2019; Wassink, 2022; Garcia et ál., 2023)).

La gestión del directivo es un aspecto muy marcado y evidente, muchas veces reciben denuncias por lo malos manejos dentro de sus Instituciones, y por lo resultados negativos obtenidos. Por otro lado, hay directivos que son reacios al cambio por lo que se muestran autoritarios imponiendo sus decisiones, esto genera un malestar colectivo en los docentes, descuidando sus procesos de planificación para la enseñanza (Guevara, 2020). Varios estudios encontraron que en América Latina los docentes no se sienten bien en sus centros de trabajo, mostrando falta de compromiso hacia los directivos de la institución, porque no se les toma en cuenta (Velázquez y Macías, 2020).

Los artículos revisados ponen énfasis en mejorar el liderazgo de los directivos, mediante capacitaciones que desarrollen sus capacidades para optimizar su gestión, para el logro de las metas educativas (Guevara, 2020). Al realizar los cambios en la gestión directiva y brindar el apoyo necesario a los docentes, se puede interpretar como una contribución positiva, por lo que los docentes, valoran el trabajo que están realizando, sintiéndose llenos de vitalidad y de llevar a cabo sus tareas de forma satisfactoria (Cheng et ál., 2023). Los directivos pueden desempeñar un papel importante en la creación de un trabajo significativo en las escuelas mediante la comunicación de metas, valores y contribuciones a la sociedad. Además, pueden mostrar a los docentes cómo sus objetivos profesionales se alinean con sus valores y creencias fundamentales sobre la importante labor que realizan (Tan, 2022; Imran, 2020; Sudibjo y Riantini, 2023).

Los directores son buenos líderes que pueden crear un ambiente de trabajo positivo y estimulante en el que los profesores se sientan apoyados y apreciados. Estos directores también pueden establecer expectativas claras y brindar comentarios constructivos a los maestros. Los docentes que se sienten comprometidos con su trabajo tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, tener buenos resultados y continuar enseñando. Por lo tanto, es importante que los sistemas educativos seleccionen y nombren directores con las habilidades y capacidades de liderazgo necesarias para crear un ambiente de trabajo positivo y estimulante para los docentes (Centeno, 2019; Cheng et ál., 2023) El uso de la tecnología puede ser muy útil no solo en el ámbito social y personal, sino también en el trabajo. Pero junto con estos beneficios, también se presentan efectos nocivos en las personas, no solo físicamente, sino también social y emocionalmente, porque introducen nuevos riesgos debido al impacto, en la capacidad de almacenar, combinar y analizar datos. La integración de la tecnología puede ser una fuente de tensión y estrés entre los docentes, cambiando su vida diaria. Ahora existe un interés en llevar la tecnología al salón de clases debido a los beneficios que puede brindar a los estudiantes. Sin embargo, la verdad demuestra que su uso puede afectar a los docentes ya que puede requerir cambios en sus métodos de enseñanza u obligarlos a adquirir conocimientos técnicos, lo que les ocasiona problemas físicos, sociales y psíquicos (Gonçalves, 2022).

Frente a todo ello los docentes requieren de capacitación constante para el uso de las tecnologías de la información, que cada día avanzan rápidamente, quedando relegados en comparación al manejo que se presenta en los estudiantes de los diferentes niveles (Holguin, 2021). Entonces los docentes experimentan el tecnoestrés, por el temor hacia las TICs, dando como consecuencia el “analfabetismo electrónico” que se convierte en un problema porque actualmente la tecnología está involucrada en todos los campos de la educación. Todo esto puede tener un impacto negativo en la salud de los docentes y afectar su motivación y compromiso laboral. Por ello, las propuestas de intervención pretenden motivar y promover el compromiso de los docentes en su trabajo, utilizando herramientas, recursos y habilidades digitales que les permitan trabajar bien y afrontar las situaciones en las que se encuentran. (Goldemberg, 2022) Los docentes que carecen de las competencias digitales se vuelven vulnerables, y por ello, sienten mayores cargas de trabajo. Lo que se necesita ahora es un equipo de profesores talentosos que integren conocimiento, creatividad, inteligencia y otras habilidades, como estrategia para alcanzar el éxito, y las metas educativas. Por tanto, los docentes deben cumplir con ciertos parámetros o características de gestión, y contar con tecnología actualizada que facilite un mejor desempeño y valor agregado para las Instituciones Educativas (León, 2022). Debido al continuo desarrollo de software y hardware, este proceso se vuelve más complejo, lo que genera una gran diferencia entre los conocimientos básicos que deben tener los docentes y el nivel de conocimientos y habilidades. Las TIC han revolucionado y cambiado la cultura laboral al interrumpir la jornada laboral normal y trasladarla fuera del lugar de trabajo (Holguin, 2021).

Los maestros deben desarrollar las competencias digitales para integrar la tecnología en los procesos de enseñanza aprendizaje, porque cuenta con diferentes herramientas que permitiría a los estudiantes usar estas habilidades avanzadas para el desarrollo de las competencias educativas. Las TIC proporcionan al docente los recursos productivos, aumentando las posibilidades de encontrar programas nuevos y actualizados, entonces las instituciones educativas requieren docentes que ayuden a redefinir el uso de las herramientas digitales, es decir, no solo se utilizan en la labor educativa, sino también por ser parte de una comunidad que trabaja para el mejoramiento de la sociedad. (Holguin, 2021).

La inteligencia emocional del docente, combinada con los lineamientos de la docencia, moldea la forma en que enseñan, desarrollan habilidades e interactúan con los estudiantes. La habilidad de los maestros para reconocer su rol como un mediador de cambio en la sociedad, permite una interacción efectiva con sus estudiantes, es decir, cuando los maestros ven su trabajo, se sienten orgullosos e inspirados por su enseñanza. Se ha evidenciado que las habilidades emocionales de los maestros y directivos puede impactar positivamente en el aprendizaje de los estudiantes de muchas maneras. Por ejemplo, los estudiantes que se sienten alentados por sus profesores tienen más probabilidades de participar en clase y aprender de forma más eficaz. Además, los estudiantes que se sienten apoyados por sus profesores tienen más probabilidades de tener éxito en la escuela. (Butakor, 2021; Vizoso, 2022). Es necesario desarrollar la inteligencia emocional entre los docentes para tratar de aumentar su compromiso con el trabajo y, en última instancia, con su salud (Abiodullah y Aslam, 2020).

Los maestros emocionalmente inteligentes valoran la educación, muestran un sentido positivo de pertenencia y disfrutan del crecimiento profesional. Los maestros son los que determinan el éxito de los estudiantes. Pero para que los maestros tengan éxito en su trabajo, deben estar satisfechos con su trabajo, conocer su trabajo, sumergirse en su trabajo, mostrar plena dedicación a su trabajo a través de la cooperación (Butakor, 2021). Los profesores emocionalmente competentes también tienen menos probabilidades de sufrir agotamiento. El burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede provocar una disminución del rendimiento en el trabajo. Los profesores emocionalmente competentes suelen tener más herramientas y recursos para gestionar el estrés y la presión, lo que puede ayudar a prevenir el agotamiento.

Los artículos revisados señalan que, enseñar a los docentes cómo usar estrategias de aprendizaje social con sus alumnos no es suficiente para mejorar las habilidades cognitivas de los docentes. Por el contrario, es importante brindar capacitación práctica para ayudarlos a pensar sobre sus habilidades emocionales y equiparlos con ideas y herramientas para mejorar las habilidades emocionales (D'Amico, 2020). Según los hallazgos encontrados, la inteligencia emocional y los niveles de colaboración son importantes para el bienestar de los docentes. Los profesores emocionalmente inteligentes tienen menos probabilidades de experimentar estrés y agotamiento, y los profesores colaborativos tienen más probabilidades de tener relaciones positivas con colegas y estudiantes. Además, la inteligencia emocional y los niveles de colaboración son importantes para el aprendizaje de los estudiantes. Los profesores emocionalmente inteligentes pueden crear un entorno de aprendizaje positivo y estimulante, y brindar a los estudiantes oportunidades de aprendizaje colaborativo. (Extremera, et al., 2019).

La inteligencia emocional es un factor clave en el compromiso de los docentes, porque se mostró un efecto positivo de la satisfacción laboral en la inteligencia emocional, es decir, que los docentes que están satisfechos con su trabajo tienden a resolver los conflictos con mayor facilidad. Se ha demostrado que las buenas relaciones están asociadas con la inteligencia emocional, por lo que, a mayor calidad de vida, mejor es la salud mental de una persona. (Sudibjo, y Sutarji, 2020). El apoyo brindado por su institución puede ser formal o informal.

El apoyo formal se refiere a los recursos y servicios proporcionados por su institución, tales como: capacitación, Desarrollo Profesional, Programas y Beneficios. El apoyo informal se refiere al apoyo de colegas, directivos y otros miembros de la institución. El apoyo organizacional es importante para la salud de los docentes. Los docentes que se sienten apoyados por su institución tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, desempeñarse bien y permanecer leales a la institución (Extremera, et al., 2019; Mercali y Costa, 2019).

4. Discusión

El interés por estudiar la vinculación laboral de los docentes ha aumentado en los últimos años por varias razones. En primer lugar, los investigadores Silva, Ferreira y Valentini (2020), Misu et ál. (2023), Martínez, Cassaretto y Tavera (2020), Lei (2020) y Trabuco (2022) reconocen que el compromiso de los docentes es un factor eminente en el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes comprometidos son más propensos a crear un clima de aprendizaje positivo, a proporcionar una enseñanza de alta calidad, brindando el apoyo académico y social a los estudiantes, y puedan tener más probabilidades de tener un buen desempeño en la escuela, participar de actividades extracurriculares y sentirse bien. Por lo que es importante la valoración de ello, de lo contrario podría generar problemas como agotamiento y Burnout en los docentes, desencadenando en otras problemáticas que perjudicarían la relación con los padres, colegas y directivos, es necesario crear un ambiente cordial, empático para influir positivamente en el ambiente laboral como lo mencionan los autores Cacciamani et ál. (2022) y Tomas et ál. (2019), Perera (2019); Wassink (2022) y Garcia et ál. (2023).

Los autores Guevara (2020), Velázquez y Macias (2020), Cheng et ál. (2023), y Centeno (2019) consideran que los directivos desempeñan un papel importante en el compromiso laboral docente. Los directivos que son líderes efectivos crean un ambiente de trabajo positivo y estimulante, proporcionan apoyo a los docentes y promueven la colaboración. Las investigaciones han demostrado que los docentes que trabajan para directivos efectivos son más propensos a estar satisfechos con su trabajo, a tener un alto rendimiento y a permanecer en la enseñanza. Para los autores Tan (2022); Imran (2020) y Sudibjo y Riantini (2023) los sistemas educativos deben centrarse en la selección y el desarrollo de directivos efectivos que tengan las competencias de liderazgo necesarias para dirigir una institución educativa de manera efectiva, así como experiencia docente para comprender las necesidades de los docentes y los estudiantes.

En cuanto al uso de la tecnología los autores: Gonçalves (2022), Holguin (2012), Goldemberg (2022) y Leon (2022) mencionan que es una herramienta poderosa que puede utilizarse para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, la falta de acceso a la tecnología o las competencias tecnológicas puede obstaculizar el compromiso laboral docente. La investigación ha demostrado que los docentes que tienen acceso a la tecnología y las competencias tecnológicas necesarias son más propensos a estar satisfechos con su trabajo, a tener un alto rendimiento y a permanecer en la enseñanza. Por lo que se considera que los sistemas educativos deben proporcionar a los docentes acceso a la tecnología y oportunidades para desarrollar sus competencias tecnológicas. Esto puede hacerse mediante la inversión en infraestructura tecnológica, la capacitación de docentes en el uso de la tecnología y la promoción de la colaboración entre docentes y expertos en tecnología.

En lo que se refiere a la inteligencia emocional en docentes, los autores: Butakor (2021), Vizoso (2022), Abiodullah y Aslam (2020) y D'Amico (2020) afirman que la inteligencia emocional es importante para el compromiso laboral docente porque puede ayudar a los docentes a lidiar con el estrés, las frustraciones y los desafíos del trabajo docente. Las investigaciones han demostrado que los docentes con una alta inteligencia emocional son más propensos a estar satisfechos con su trabajo, a tener un alto rendimiento y a permanecer en la enseñanza. Para los autores Sudibjo, y Sutarji (2020), Extremera et al. (2019), Mercali y Costa (2019) los docentes pueden mejorar su inteligencia emocional a través de la capacitación y la reflexión. Los sistemas educativos pueden apoyar a los docentes en el desarrollo de su inteligencia emocional proporcionando oportunidades de capacitación y recursos.

5. Conclusiones

Se ha demostrado que el compromiso de los docentes está relacionado con los resultados de los estudiantes. Los estudiantes de docentes comprometidos tienden a tener un mejor rendimiento académico, a estar más motivados y a tener una mayor autoestima. Los sistemas educativos que experimentan una alta rotación de docentes pierden a los docentes más experimentados y cualificados, lo que puede tener un impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes. El compromiso laboral docente, es transcendental para el sistema educativo en la sociedad, de ello depende que se logren los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje, que permitirá el avance de un país. Por lo que la gestión del directivo en la educación es relevante para guiar a la comunidad educativa, ya que promueve el compromiso laboral en los docentes, que se involucrarán, cuando se sientan identificados con los valores, visión y misión de la Institución. El desarrollo de las competencias digitales en los docentes contribuirá a un mejor desempeño docente, porque el docente podrá manejar las herramientas digitales realizando mejor su proceso de enseñanza aprendizaje, y los estudiantes se verán beneficiados. Y la inteligencia emocional es un factor clave para

mantener el compromiso laboral docente, porque tiene un efecto positivo en el docente que se muestra orgulloso de sus logros. Es necesario que los sistemas educativos se centren en mejorar el compromiso de los docentes. Esto puede dar garantía de que, los estudiantes reciban la educación de calidad que los prepare para tener éxito en la escuela, en el trabajo y en la vida.

6. Referencias bibliográficas

Abiodullah, M. y Aslam, M. (2020). Emotional Intelligence as a Predictor of Teacher Engagement in Classroom. *Boletín de Educación e Investigación*, 42 (1), 127-140.

Bakker, A., Rodríguez, A., y Derks, D. (2012). The emergence of positive occupational health psychology. *Psychothema*, 24 (1), 66-72.

Bostic, B., Schock, N., Jeon, L. y Buettner, C. (2023). Early childhood teachers' sense of community and work engagement: Associations with children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of School Psychology*, 98, Pages 133-147.

Butakor, P., Guo, Q. y Adebajji, A. (2021). Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement. *Psicología en las Escuelas*, 58 (3), 534-552.

Cacciamani, S., Cesareni, D., Fiorilli, C. y Ligorio, M. (2022). Compromiso laboral, agotamiento e interés de los docentes por la formación en TIC: diferencias de nivel escolar. *Educ. ciencia*, 12 (7), 493.

Centeno, E. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. (2019). *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19, (1), 35-46.

Cheng, W., Wang, Z., Fang, R., Kayani, S., & Biasutti, M. (2023). The mechanism of leader-expressed humility on a physical education Teacher's work Engagement—Exploring the chain mediation effect of teacher efficacy and felt obligation. *Sustainability*, 15(12), 9297.

D'Amico, A., Geraci, A. y Tarantino, C. (2020). La relación entre la inteligencia emocional percibida, el compromiso con el trabajo, la satisfacción laboral y el agotamiento en profesores de escuelas italianas: un estudio exploratorio. *Psihologijske teme*, 29 (1), 63-84.

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., y Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92.

García, G., Chávez, M., Herrera, K. y Yparraguirre, A. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70.

Goldemberg, A. (2022). El Tecnoestrés y su incidencia en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso de continuidad y el rendimiento organizacional, en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación. *Repositorio Digital – Sistema de Bibliotecas Universidad del Bio-Bio*.

Gonçalves, J., da Costa, D., da Rocha, R. y da Costa, D. (2022). Análise bibliométrica de pesquisas voltadas aos efeitos da tecnologia educacional na ansiedade e estresse dos professores durante a pandemia da covid-19. *Cadernos do FNDE*, 3(5), 01-14.

González, M. D., Velasco, A. I. B., & Sánchez-Paulete, N. C. (2022). Compromiso laboral y competencias personales para el desempeño profesional en docentes de Educación Secundaria. In *Docencia y aprendizaje: Competencias, identidad y formación de profesorado* (pp. 187-201). Tirant Humanidades.

Groot, S., Van, J. y Poell, R. (2022). Trabajo significativo y resiliencia entre los docentes: el papel mediador del compromiso laboral y la elaboración laboral. *PLoS ONE*, 14(9).

Guevara, P. (2020). Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao.

Gutiérrez, A. Obeymar, E. y Arias, D. (2019). Engagement, una alternativa contra el burnout. *Mente Joven*, 8.

Holguin, J. (2021). Competencias digitales y resiliencia organizacional en el perfil de enseñanza docente de

instituciones educativas públicas de la Región Callao, 2021.

Imran, M., Elahi, N., Abid, G., Ashfaq, F. y Liyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3).

Lei, J. (2022). Professional well-being and work commitment of university professors based on fuzzy data from experts and the SOR theory. *Problemas matemáticos en ingeniería*, 2022.

León, S. (2022). Gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un instituto tecnológico público de Lima Metropolitana, 2022.

Martínez, P., Cassaretto, M., y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19.

Mercali, G. y Costa, S. (2019). Antecedents of work engagement of higher education professors in Brazil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20 (1), 1-27.

Mérida-López, S., Bakker, A, y Extremera, N. (2019). How does emotional intelligence help teachers to stay engaged? Cross-validation of a moderated mediation model. *Personalidad y diferencias individuales*, 151.

Mișu, S.; Radu, C.; Deaconu, A.; Toma, S. (2022). How to Increase Teacher Performance through Engagement and Work Efficacy. *Sustainability*, 14, 10167.

Ossa, C. y Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34(), 1-15.

Perera, H., Granziera, H. y McIlveen, P. (2019). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.

Salas, E. y Copez, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 32, 331-352.

Silva, D., Ferreira, M. y Valentini, F. (2020). Psychometric properties of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Psicología: Teoría e Práctica*, 22(1), 109- 126.

Sudibjo, N. y Riantini, M. (2023). Factors Affecting Teachers' Work Engagement: The Case of Private School Teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 21(1), 119-137.

Sudibjo, N. y Sutarji, T. (2020). The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements. *Management Science Letters*, 10 (11), 2477-2482.

Tan, H. (2022). Influencing Factors and Intervention Strategies of Teachers' Work Engagement in Primary and Secondary Schools. *Fronteras en Negocios, Economía y Gestión*, 3, (3), 14-17.

Tomás, J., De Los Santos, S., y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28 (2), 63-76.

Torres-Fonseca, A., y López-Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(3), 393-399.

Trabuco, J., Núñez, J., Castañeda, L., Huayta, L., y Pinedo, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224.

Velázquez, F. y Macías, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí-México. *NOVUM*, 2(10), 284-297.

Vizoso, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 26(3), 395-414.

Wassink, S., Wingerden, J. y Poell, R. (2022). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLOS ONE* 17(5).