

Bienestar laboral y liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBAs

Labor welfare and pedagogical leadership in the teaching commitment of the CEBAs

Gisella del Pilar García-Moncada¹
Universidad Nacional de Trujillo, Perú
gisellagm75@gmail.com

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda²
Universidad Nacional del Santa, ciudad- Perú
mchavez@uns.edu.pe

Nathalí Pantigoso-Leython³
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú
npantigoso@une.edu.pe

Weslyn Erasmo Valverde-Alva⁴
Universidad Nacional del Santa, Perú
wvalverde@uns.edu.pe

Artículo Recibido: 7-03-2024

Artículo Aceptado: 11-07-2024

DOI: <https://doi.org/10.55739/fer.v28i28.154>

1 Especialista pedagógica de Educación Básica Alternativa y Educación Técnico Pedagógica de la UGEL 03 Breña-Lima Metropolitana y Formadora en programas para el Ministerio de Educación del Perú, Doctora en Educación por la Universidad César Vallejo. <https://orcid.org/0000-0003-0719-4947>

2 Docente de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Santa y Formadora en programas para el Ministerio de Educación del Perú, Doctora en Educación y Magíster con mención en Docencia e Investigación. <https://orcid.org/0000-0002-2842-1865>

3 Docente de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Departamento de Comunicación y Lenguas Nativas, Docente investigador, Doctora en Educación y Magíster con mención en Docencia e Investigación. <https://orcid.org/0000-0002-3709-6689>

4 Docente de la Universidad Nacional del Santa del Departamento Académico de Educación y Cultura, Doctor en Educación y Magíster con mención en Docencia e Investigación. <https://orcid.org/0000-0002-6636-8452>

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar si el bienestar laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el compromiso docente de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) de una Unidad de gestión educativa local (UGEL) de Lima Metropolitana, 2023. Por su enfoque, este estudio se estableció como cuantitativo, adoptando un diseño no experimental con corte transversal y de tipo descriptivo explicativo. El trabajo de investigación se llevó a cabo con una población de 297 docentes de los CEBAs de una UGEL de Lima Metropolitana, de la cual se desprendió una muestra de 168 maestros. Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta, a través de tres cuestionarios destinados a la mediación de cada variable. Los resultados obtenidos mediante regresión logística ordinal mostraron un valor R de Nagelkerke de 0.492, lo que indica que el 49.2% de la variabilidad en el compromiso docente puede explicarse por las variables independientes, es decir, el bienestar laboral y el liderazgo pedagógico. Con base en ello, se arribó a la conclusión de que el bienestar laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el compromiso docente de los CEBAs de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.

Palabras clave:

Educación alternativa, calidad de la vida laboral, administrador de la educación, comportamiento del docente

Abstract

The purpose of the research was to determine whether work wellbeing and pedagogical leadership influence teacher commitment in the CEBAs of a UGEL in Metropolitan Lima, 2023. Due to its approach, this study was established as quantitative, adopting a non-experimental design with cross-sectional and descriptive explanatory type. The research work was carried out with a population of 297 teachers from the CEBAs of a UGEL in Metropolitan Lima, from which a sample of 168 teachers was drawn. The survey technique was used to collect information through three questionnaires designed to measure each variable. The results obtained through ordinal logistic regression showed a Nagelkerke R-value of 0.492, which indicates that 49.2% of the variability in teacher commitment can be explained by the independent variables, i.e., work well-being and pedagogical leadership. Based on this, it was concluded that labor welfare and pedagogical leadership influence teacher commitment in the CEBAs of a UGEL in Metropolitan Lima, 2023.

Keywords:

Alternative education, quality of work life, education administrator, teacher behavior.

Introducción

Las tendencias actuales han visto en la labor docente un factor clave que influye directamente en la adquisición de los aprendizajes. De esta manera, un docente que se desempeña adecuadamente y responde a indicadores de calidad de enseñanza es garantía de estudiantes participativos, activos e interesados en lo que se les ofrece en la institución educativa (Cerviño et al., 2016). Sin embargo, es necesario considerar que, como cimiento de sus habilidades pedagógicas, existe otro factor que es aún más determinante, representado directamente por el compromiso laboral. Un nivel óptimo de compromiso laboral es garantía de una mejora en la capacidad de producción de un trabajador, y, en el caso de un docente, de la búsqueda de cumplimiento de las metas educativas planificadas (Estrada y Mamani, 2020).

El problema resulta más complicado cuando se analizan algunos datos sobre el compromiso de los docentes a nivel internacional, el cual, según los informes, tiene a los maestros como profesionales que no creen que exista una correspondencia entre la carga laboral ejercida a través de la planificación, desarrollo y evaluación de los aprendizajes, y los estímulos que ellos mismos perciben del sistema educativo (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2017). Asimismo, al analizar algunos datos porcentuales, se puede observar que la cifra de ausentismo de los docentes a nivel mundial es del 14%, lo cual resulta relevante tomando en cuenta que se constituye en un indicador de compromiso profesional. Los datos son aún más preocupantes en el panorama sudamericano, pues en países como Argentina, por ejemplo, existe un ausentismo del 60% de los docentes. Es motivo de reflexión también el hecho de que 4 de cada 10 docentes de los países europeos pretenden abandonar la profesión antes de los 10 años (Organización para

la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2019).

De igual manera, en Perú, el compromiso docente aún se encuentra en bajos niveles, como es de esperarse, tal vez en correspondencia con el contexto en el cual ejerce su labor. El Ministerio de Educación (Minedu, 2017) afirma que es necesaria una revalorización de la carrera docente que les permita mejorar sus condiciones y su nivel de satisfacción; ello, dado que, aproximadamente, el 20% de docentes en nuestro país se dedica a otras actividades, además de las del magisterio, para poder solventar su canasta familiar. Esto ha generado que los docentes vean su labor pedagógica como una actividad complementaria a las otras, así como también que su compromiso se vea fragmentado con las demás responsabilidades.

En los CEBA de Lima Metropolitana es evidente que muchos de los docentes no han logrado desarrollar un compromiso frente a su labor y a la propia escuela. Se percibe que los maestros se rigen de manera estricta al horario establecido, mostrando un malestar si es que se les solicita un tiempo extra para coordinaciones académicas. Asimismo, se siente una desmotivación y poco compromiso en su labor, pues consideran que es necesario contar con recursos que a ellos les permitan ejercer su profesión con mayor eficacia y eficiencia. Se debe considerar además que este malestar podría estar relacionado con el liderazgo ejercido en las instituciones educativas, en correspondencia con algunas prácticas ejercidas por el directivo; por ello se hace indispensable en esta investigación verificar si existe una influencia del bienestar laboral y el liderazgo pedagógico en el compromiso de los docentes de la citada institución educativa.

Para este estudio se plantea como objetivo general determinar la influencia del bienestar laboral y el liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBA de Lima Metropolitana. Lograr este propósito exigirá realizar objetivos específicos como, la identificación del nivel de bienestar laboral de los docentes, el nivel de liderazgo pedagógico y de compromiso docente; además, es necesario esclarecer si existe influencia del bienestar laboral y el liderazgo pedagógico en las dimensiones del compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) de los docentes de los CEBA de

Lima Metropolitana 2023.

Para poder comprender la naturaleza de las variables de este estudio, es necesario abordarles teóricamente, por lo que se tomará en consideración en primer lugar al bienestar laboral. Charria-Ortiz et al. (2022) manifiestan que el bienestar laboral es, en primer lugar, un estado óptimo o adecuado de salud física o mental, como producto de las condiciones internas y externas de su contexto laboral. Esto, asimismo, implica que el trabajador encuentre satisfacción a partir de las emociones positivas experimentadas, lo cual lo predispone para cumplir sus labores con un alto nivel de eficacia y eficiencia. De igual manera, Zheng et al. (2020) explican que esta categoría representa un conjunto de valoraciones y de reacciones emocionales vinculadas al grado en que el trabajador percibe su experiencia laboral como agradable y satisfactoria.

Con respecto bienestar laboral del docente, de manera particular, han surgido teorías explicativas que aclaran su presencia o ausencia en las instituciones educativas. Así, existe, en primer lugar, la teoría ambientalista, según la cual el centro educativo y sus características contextuales, tanto internas como externas, influyen directamente en el bienestar docente. Asimismo, también es necesario explicar la teoría psicológica, a partir de la cual, los trabajadores tienen características personales que van a tener una marcada incidencia en su propia percepción de bienestar en la Institución educativa, destacándose por ejemplo su nivel de autoestima y de confianza, y su percepción de autoeficacia.

Con respecto a las dimensiones del bienestar laboral, se tomará en consideración la propuesta de Blanch et al. (citado por Medrano y Trógolo, 2018), quien establece un modelo de bienestar laboral general. La primera dimensión corresponde al bienestar psicosocial, la cual agrupa como elementos a los afectos, las competencias y las expectativas. Esta dimensión integra elementos de satisfacción interna y externa del trabajador, así como el análisis de sus características individuales. Asimismo, se toma en consideración su grado o nivel de motivación frente al trabajo realizado, vínculo con la institución, compromiso organizacional y rendimiento en

la labor. Por último, la segunda dimensión hace referencia a los efectos colaterales. Estas se manifiestan a través de sus elementos: somatización, desgaste y alienación; y se vincula con los aspectos negativos de la experiencia laboral, destacándose los problemas corporales y físicos, y los de tipo emocionales o mentales, lo que comúnmente genera situaciones de frustración, mal humor o baja realización personal del trabajador.

La segunda variable de este estudio corresponde al liderazgo pedagógico. Su trascendencia en los últimos años ha sido determinante, dada su comprobada eficacia sobre el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Mendoza y Rodríguez (2019) explican que se trata de un enfoque a través del cual la gestión escolar busca el compromiso conjunto de la comunidad educativa en la consecución de metas compartidas vinculadas a aprendizajes de los alumnos. Una de las definiciones más aceptadas es la que proponen Bolívar et al. (2017), la cual, en concordancia con la anterior, concibe al liderazgo pedagógico como el modelo gestión directiva centrada en la búsqueda de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, sin distinción alguna, y buscando el compromiso conjunto de la comunidad para la cristalización de este objetivo.

Con respecto a las bases teóricas del liderazgo pedagógico, Carranza-Villón (2020) manifiesta que esta recibe el aporte de dos modelos de liderazgo: el transformacional y el distribuido. Al abordar el liderazgo transformacional, este representa la capacidad que tiene el líder para generar un cambio con respecto a las concepciones y expectativas de los seguidores, de tal manera que se establece una motivación superior a los motivos personales, permitiendo así una transformación al interior de cualquier organización. Para Takamatsu y Yamaguchi (2018) las bases del liderazgo distribuido se encuentran en el liderazgo compartido, lo que supone ir más allá de la simple distribución de tareas, pues apunta principalmente a una remodelación de la cultura escolar, aprovechando las potencialidades de la comunidad en su totalidad a través de un clima óptimo y la generación de un compromiso de mejora continua a nivel institucional, profesional y personal.

Con respecto a las dimensiones de esta variable, en este estudio se considera lo propuesto por Robinson (2022), quien fundamenta la existencia de cinco dimensiones del liderazgo pedagógico. La primera dimensión se denomina establecimiento de metas y expectativas y tiene que ver con el diseño de metas vinculadas al logro de aprendizajes, pero sobre todo de estrategias que puedan permitir el alcance de dichas metas. Estas deben ser claras y de conocimiento de todos los actores implicados, de tal manera que se tenga presente siempre hacia donde apunta una escuela. La segunda dimensión corresponde al manejo estratégico de recursos. Estos no solo se refieren a los materiales, sino también al recurso humano, el cual resulta invaluable en la consecución de los objetivos. La tercera dimensión se denomina planificación, coordinación y evaluación conjunta de la enseñanza y del currículo, y responde al involucramiento y coordinación de los líderes en los planes y programas que se desarrollan en la institución educativa, revisando para ello el currículo y aportando a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. Como cuarta dimensión se encuentra la promoción y participación en el aprendizaje de los profesores y su desarrollo profesional. Esta dimensión se considera de impacto directo en los aprendizajes, pues los estudios de Robinson demuestran que las escuelas en las que el líder pedagógico tiene participación activa en el desarrollo profesional continuo de sus profesores tienen una mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, la última dimensión alude al aseguramiento de un ambiente ordenado y de apoyo. Esto permite entender que el ejercicio del liderazgo pedagógico es efectivo en un entorno agradable de trabajo, y en el que los conflictos puedan resolverse de manera rápida y eficaz. Esto ayuda a los maestros a centrarse en la mejora de su práctica docente; y a los estudiantes, en la autorregulación de su propio aprendizaje.

Finalmente, se aborda en este apartado la variable correspondiente al compromiso docente, la cual resulta crucial para la correcta planificación e implementación de las políticas educativas (Imron et al., 2020). Para Kim et al. (2020) el compromiso en cualquier organización representa un estado psicológico que evidencia la relación entre la institución y el empleado a partir de su permanencia en su centro de labores, razón por la que, en el caso del compromiso docente, este representaría aquel

sentimiento de responsabilidad por parte de los maestros para cumplir con los objetivos comunes que tiene en una institución educativa. Esto, como lo aseguran Wright et al. (2018), tiene un origen en las emociones positivas que despierta en el profesor su propia labor educativa, por lo que el compromiso docente puede definirse principalmente como un vínculo emocional o psicológico. Así, la definición que brindan Villa et al. (2020) es una de las más completas, pues considera al compromiso docente como aquella motivación interna que tienen los docentes como producto de un vínculo emocional positivo con su institución educativa, lo cual les permite asumir responsabilidades de manera voluntaria, así como dedicar su energía para que las metas planteadas puedan cumplirse.

Paz et al., (2020) argumenta que aquellos trabajadores que logran desarrollar compromisos elevados en el ejercicio de su labor son conocidos como trabajadores engaged, los cuales tienen un alto grado de identidad y optimismo con lo que hacen. En el caso de los docentes engaged, comentan Pino y Pasmanik (2021), estos asumen su pertenencia a una cultura escolar, por lo que comprenden que el objetivo central debe apuntar a buscar aprendizajes de calidad en los estudiantes. De igual manera, Sagredo (2019) considera que estos docentes apuntan siempre a una mejora de su perfil profesional a través de la formación continua, teniendo predisposición por el aprendizaje colaborativo como principal herramienta. Esto permite comprender que, un docente engaged, representa una fortaleza para la institución educativa ya que, altitudinalmente, sus emociones positivas frente a la escuela les permite ser altamente eficaces. Vargas et al. (2022) explica, por otro lado, que su compromiso les permite superar obstáculos, como la presencia del estrés o surgimiento de problemas. Esto, como lo afirman Thomas et al., (2020) ha permitido encontrar en la generación del compromiso docente la solución a problemas que vienen afectando a los diversos sistemas educativos a nivel mundial.

Por último, con respecto a las dimensiones del compromiso docente, se han tomado en consideración la propuesta de Meyer y Allen (citados por May et al., 2020), quienes establecen un compromiso afectivo, de continuidad y normativo. La primera dimensión, conocida como afectiva, se encuentra

en relación con las experiencias emocionales positivas que evidencia el trabajador en su centro de labores. Este vínculo emocional le permite asumir de manera responsable y voluntariamente las tareas y actividades que contemplan los fines que la institución educativa busca. Con respecto a la dimensión de continuidad, esta se refiere a la perspectiva que tienen los trabajadores de las oportunidades que tienen en la organización para el desarrollo de su perfil profesional y la mejora de oportunidades económicas. Añaden además Siri et al., (2020), que, al ser una dimensión vinculada a lo material, se tiene mucho en consideración la expectativa referida a las remuneraciones e incentivos que maneja la organización. Por último, se encuentra la dimensión normativa, la cual se relaciona con la lealtad que siente el trabajador hacia su propia institución como consecuencia de ese vínculo emotivo establecido. Esta dimensión considera que el trabajador se encuentra agradecido y siente que es necesario retribuir esas consideraciones para con él, pues es lo correcto desde la normal o la regla.

Métodos y materiales

Esta investigación fue básica pues su finalidad fue principalmente la búsqueda y formulación de nuevos conocimientos con respecto a las variables de estudio (Arias, 2020; Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018; Ñaupas et al., 2018). Por otro lado, se trató de una investigación descriptiva explicativa, pues no solo buscó establecer una asociación entre determinadas variables, sino que tuvo como objetivo verificar la influencia que existe por parte de algunas sobre otra (Arias, 2020; Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018; Ñaupas et al., 2018). Con respecto a su diseño, fue no experimental, dado que no se realizó manipulación alguna de las variables del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), y transversal, porque los datos se recopilaron en un determinado momento (Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018; Ñaupas et al., 2018).

La población de este estudio se encuentra determinada por todos los docentes de los CEBAAs de una UGEL de Lima Metropolitana, los cuales conforman un total de 297 docentes. Para los efectos de esta investigación, la muestra se calculó a través de la fórmula de poblaciones finitas, obteniéndose 168

docentes, a través de un muestro probabilístico estratificado, de tal manera que se mantengan todas las CEBAs que conforman la población.

En esta investigación se utilizó como técnica para recabar los datos de las tres variables. Como instrumentos de esta investigación y en correspondencia con la técnica utilizada se emplearon cuestionarios. Con respecto al cuestionario de bienestar laboral docente, este constó de 55 ítems correspondientes a las dimensiones Bienestar psicosocial (42 ítems) y Efectos colaterales (13 ítems). El sistema de calificación para cada uno de los ítems presentó una escala que va del 1 (nivel más bajo) al 7 (nivel más alto), sumando un puntaje máximo de 385. Los niveles para describir la variable fueron: bajo, regular y alto. El instrumento para la medición del liderazgo pedagógico presentó 40 ítems con una valoración de 1 a 4 puntos cada uno (nunca = 1, a veces= 2, casi siempre=3 y siempre= 4); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Gestión escolar centrada en los aprendizajes. La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Finalmente, con respecto al compromiso docente, se utilizó un cuestionario de 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada. La dimensión afectiva contuvo 7 ítems, la dimensión continuidad tuvo 5 ítems, mientras que la dimensión normativa contuvo 6 ítems. Las opciones de respuesta fueron del 1 al 5 (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo, respectivamente). Los niveles en los que se ubicó a la variable fueron alto, regular y bajo.

Los tres cuestionarios utilizados fueron estandarizados y se aplicaron tal cual lo establecieron sus autores, por ello se consideró la validación que poseían los instrumentos previamente. En referencia a la confiabilidad, esta se verificó a través del valor del Alpha de Cronbach, para lo cual se realizó previamente un pilotaje a una muestra de 10 docentes con similares características a la muestra de este estudio, obteniendo valores de 0.946 para el cuestionario de bienestar laboral, 0.775 para el cuestionario de compromiso docente y 0.932 para el de liderazgo pedagógico; estos resultados permitieron considerar los instrumentos como confiables para

su administración.

Para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva, la cual, luego de la organización de los datos, se materializó a través del uso de Microsoft Excel y Spss versión 26 en castellano. Estos permitieron describir los resultados obtenidos, según frecuencias y porcentajes, en tablas y figuras. Asimismo, se usó la estadística inferencial, la cual permitió la comprobación de las hipótesis planteadas en este estudio. Se utilizó una prueba de regresión logística ordinal, dado que la variable dependiente tuvo una medición en escala ordinal, considerando sus opciones de respuesta.

En esta investigación se cumplieron estrictamente con los aspectos éticos. Por ello, se consideró el respeto a los derechos de autor, a través de una adecuada aplicación de las Normas Apa en 7ma edición, que permitió dar el crédito obligatorio a los autores que nutren el marco teórico de esta investigación. Por otro lado, también existió un consentimiento informado de aquellos que participaron, quienes conocieron los objetivos de esta investigación. Asimismo, se respetó el criterio de probidad, puesto que existió honestidad con respecto a los resultados obtenidos, evitando alteraciones que pretendan obtener conclusiones que beneficien al investigador.

Resultados

Tabla 1

Descripción de los niveles de la variable bienestar laboral y sus dimensiones

| Niveles | Bajo | | Regular | | Alto | | Total | |
|---------------------------|------|------|---------|------|------|------|-------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bienestar laboral | 24 | 14.3 | 38 | 22.6 | 106 | 63.1 | 168 | 100 |
| D1: Bienestar psicosocial | 29 | 17.3 | 37 | 22 | 102 | 60.7 | 168 | 100 |
| D2: Efectos colaterales | 125 | 74.4 | 22 | 13.1 | 21 | 12.5 | 168 | 100 |

Fuente: Base de datos (Anexo)

Acerca del bienestar laboral de los docentes se evidencia un nivel predominante alto según el 63.1% de los encuestados, además, el 22.6% mostró un nivel regular y solo el 14.3% presentó un nivel bajo. En referencia a las dimensiones, en lo que respecta al bienestar psicosocial, este presenta la misma tendencia que la variable con mayor presencia en el nivel alto (60.7%). En cuanto a la dimensión efectos colaterales, la tendencia es contraria, siendo predominante el nivel bajo con el 74.4% de la muestra.

Tabla 2

Descripción de los niveles de la variable liderazgo pedagógico y sus dimensiones

| Niveles | Ineficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|--|-------------|------|---------|------|-----------|------|-------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Liderazgo pedagógico | 27 | 16.1 | 35 | 20.8 | 106 | 63.1 | 168 | 100 |
| D1: Establecimiento de metas y expectativas | 21 | 12.5 | 21 | 12.5 | 126 | 75 | 168 | 100 |
| D2: Uso estratégico de los recursos | 21 | 12.5 | 11 | 6.5 | 147 | 87.5 | 168 | 100 |
| D3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | 21 | 12.5 | 11 | 6.5 | 147 | 87.5 | 168 | 100 |
| D4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente | 21 | 12.5 | 42 | 25 | 105 | 62.5 | 168 | 100 |
| D5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte | 21 | 12.5 | 21 | 12.5 | 126 | 75 | 168 | 100 |

Fuente: Base de datos (Anexo)

Según los docentes se evidencia un nivel predominante eficiente según el 63.1%. En referencia a las dimensiones, todas presentan la misma tendencia que la variable.

Tabla 3

Descripción de los niveles de la variable compromiso docente y sus dimensiones

| Niveles | Bajo | | Regular | | Alto | | Total | |
|-------------------------------|------|------|---------|------|------|------|-------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Compromiso docente | 35 | 20.8 | 117 | 69.6 | 16 | 9.5 | 168 | 100 |
| D1: Compromiso afectivo | 0 | 0 | 106 | 63.1 | 62 | 36.9 | 168 | 100 |
| D2: Compromiso de continuidad | 63 | 37.5 | 105 | 62.5 | 0 | 0 | 168 | 100 |
| D3: Compromiso normativo | 0 | 0 | 148 | 88.1 | 20 | 11.9 | 168 | 100 |

Fuente: Base de datos (Anexo)

El compromiso de los docentes evidencia un nivel predominante regular según el 69.6% de los encuestados. En referencia a las dimensiones, en lo que respecta al compromiso afectivo, de continuidad y normativo, presentaron la misma tendencia que la variable con mayor presencia en el nivel regular (63.1%, 62.5% y 88.1% respectivamente). En cuanto al nivel bajo, solo el compromiso de continuidad mostró presencia en ese nivel; mientras que el nivel alto fue alcanzado por el compromiso afectivo y normativo con menores porcentajes.

Para la contrastación de la hipótesis de la investigación se procedió a la prueba de regresión logística ordinal con los resultados que se evidencian a continuación:

Hipótesis general

El bienestar laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el compromiso docente de los CEBAAs de una UGEL de Lima Metropolitana.

Hipótesis Nula

El bienestar laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en el compromiso

docente de los CEBAs de una UGEL de Lima Metropolitana.

Tabla 4.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 59,438 | | | |
| Final | 52,723 | 6,714 | 4 | ,002 |

Función de enlace: Logit.

El modelo conformado por el bienestar laboral y el liderazgo pedagógico explican el nivel de compromiso de los docentes; según lo indica el valor de significancia ($0.002 < 0.05$).

Tabla 5.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

| | |
|-------------|-------|
| Cox y Snell | 0,380 |
| Nagelkerke | 0,492 |
| McFadden | 0,275 |

Función de enlace: Logit.

El coeficiente de Nagelkerke con 0.492 señala que existe un 49.2% de explicación de las variables independientes, el bienestar laboral y el liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBAs de Lima Metropolitana.

Tabla 6.

Estimaciones de parámetro

| | | Estimación | Wald | Sig. |
|-----------|---------------|----------------|--------|------|
| Umbral | [N_V3_CD = 1] | -1,436 | 28,990 | ,000 |
| | [N_V3_CD = 2] | 2,284 | 50,044 | ,000 |
| Ubicación | [N_V1_BL=1] | ,871 | 2,948 | ,006 |
| | [N_V1_BL=2] | ,327 | ,629 | ,428 |
| | [N_V1_BL=3] | 0 ^a | . | . |
| | [N_V2_LP=1] | ,619 | 1,769 | ,003 |
| | [N_V2_LP=2] | ,719 | 2,983 | ,084 |
| | [N_V2_LP=3] | 0 ^a | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se aprecia las significancias, referente al bienestar laboral resultó significativo en el nivel bajo ($p = 0.006$) con el compromiso docente en el nivel bajo y regular ($p = 0.000$ y 0.000), por lo que se puede afirmar que aquellos docentes que poseen un bajo bienestar laboral presentan un compromiso institucional bajo o regular. En referencia al liderazgo pedagógico, este resultó significativo en el nivel bajo ($p = 0.003$), lo que permite afirmar que cuando el profesorado percibe un liderazgo pedagógico ineficiente en sus directivos, su nivel de compromiso docente es bajo. Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación ya que las variables bienestar laboral y liderazgo pedagógico influyen en el compromiso docente.

Discusión

El bienestar laboral y liderazgo pedagógico son determinantes en el compromiso docente (Suwandi, 2021; Jain et al., 2019). Las investigaciones indican que el bienestar, la competencia y el compromiso de los docentes impactan significativamente en la calidad escolar (Nwoko et al., 2023), siendo la competencia y el bienestar del docente la que más influencia tiene (Hidayati et al., 2023). Como explicación teórica a esta correspondencia,

argumenta Wright et al. (2018), que el compromiso docente tiene un origen en las emociones positivas que despierta en el profesor su propia labor educativa, por lo que este compromiso puede definirse principalmente como un vínculo emocional o psicológico. Además, la integración de la Teoría Z y la Teoría de Contingencia de Fiedler destaca cómo las prácticas de liderazgo y el empoderamiento docente influyen positivamente en el compromiso organizacional de los docentes, mostrando una relación directa e indirecta entre los elementos psicológicos y el compromiso docente (Mohd et al., 2022). De igual manera, se ve complementado en lo afirmado por Lizote et al., (2019), quienes manifiestan que debe existir un intercambio flexible, entre el empleador y el empleado, de los beneficios que cada uno espera del otro a partir del cumplimiento de sus tareas. Esto se representa cuando el trabajador siente, por ejemplo, que existe una retribución por parte de la institución hacia su esfuerzo. Por ello, los trabajadores comprometidos son aquellos que normalmente se encuentran cómodos y satisfechos con los esfuerzos de los directivos para garantizar estas condiciones de trabajo. El líder se convierte en un aspecto clave para mediar el impacto que conlleva la responsabilidad docente, al facilitar un soporte o mediación que brinda respaldo al profesorado y viabiliza una actuación más comprometida a nivel físico y mental (Bellibaş et al., 2024). Lo anterior permite explicar que el compromiso docente se encontraría condicionado por ese bienestar emocional y psicológico, el cual también es consecuencia de las características o habilidades directivas del líder pedagógico. Por lo tanto, priorizar el bienestar ocupacional de los docentes, y potenciar las prácticas de liderazgo pedagógico son estrategias esenciales para fomentar y mantener altos niveles de compromiso docente en entornos educativos. Si bien lo anterior permite comprender los hallazgos generales, aún queda pendiente vislumbrar cómo es que aquellos docentes que poseen un bajo bienestar laboral presentan un compromiso institucional regular. Por ello, es menester encontrar los factores que pueden estar mediando en esta relación y que expliquen este resultado inesperado.

El nivel alto de bienestar laboral de los docentes encuentra similitud con algunas investigaciones, como la de Greenier et al. (2020); sin embargo,

también existen estudios con en los que estos niveles tienen predominancia baja (Martínez, 2019). Al respecto, Pettersson (2018) quien aclara que la presencia o ausencia de esta variable en las instituciones educativas se debe a determinados factores, los cuales pueden ser contextuales (la teoría ambientalista), rasgos de personalidad (teoría psicológica), o una combinación de ambas (teoría interaccionista). La existencia de diversos factores condiciona el bienestar laboral percibido, y sería explicación de por qué esta variable es fluctuante en diversos contextos.

El nivel eficiente de desarrollo del liderazgo pedagógico también se evidencia en otros estudios (Cortez, 2021; Merino, 2020). Bush (2019) explica que todo líder pedagógico, para ser considerado como tal, necesita el desarrollo de tres competencias básicas, entre las que destacan las competencias humanas, las cuales están en sintonía con su nivel de inteligencia emocional y sus habilidades para las relaciones interpersonales, garantizando un buen trato que permita el desarrollo de un liderazgo distributivo para el cumplimiento de las labores. De igual manera, otro tipo de competencias son la de gestión, las cuales están vinculadas con el ejercicio de toma de decisiones que efectúa el líder para poder elevar los aprendizajes de los estudiantes; esto conlleva generar espacios para la participación de toda la comunidad, así como el desarrollo de una cultura y clima escolar adecuados. El adecuado nivel de competencias permitiría entender la influencia que estas tienen sobre el compromiso docente.

El nivel regular de compromiso docente también encuentra correspondencia con otras investigaciones como las de Cárdenas (2020) y Cortez (2021). Al respecto, Paul et al. (2019) consideran que los trabajadores comprometidos asumen las metas de las instituciones como metas personales, por lo que necesitan poca supervisión a las actividades encomendadas o que representan parte de sus funciones. Esto también se ve confirmado por Hermosa-Rodríguez (2018), quien considera que ese estado emocional productivo permite que los trabajadores puedan asumir nuevas funciones o tareas, pues consideran que el aprendizaje de estas resulta beneficioso para la institución; por otro lado, esa misma perspectiva se tiene en cuanto a los problemas surgidos, pues este tipo de trabajadores es más

optimista con respecto a la necesidad de buscarles solución inmediata para no ver afectados los objetivos propuestos (Martínez-Uribe, et al., 2020). Esto nos permite considerar que nivel aceptable de compromiso docente puede deberse a una cultura escolar impartida por la propia labor del líder pedagógico, fortaleciéndose la idea de una influencia de esta sobre el compromiso.

Conclusiones

El bienestar laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el compromiso docente de los CEBA de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, 2023. Esto significa que los docentes comprometidos son aquellos que normalmente se encuentran cómodos y satisfechos con los esfuerzos de los directivos para garantizar condiciones de trabajo que generen bienestar emocional y psicológico.

El nivel alcanzado por el bienestar laboral de los docentes de los CEBA de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, 2023, es alto, lo cual estaría condicionado por factores propios del ambiente, así como por los rasgos individuales de los docentes.

El nivel alcanzado por el liderazgo pedagógico del directivo según los docentes de los CEBA de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, 2023, es eficiente, lo cual se extrapola también al manejo de sus competencias humanas, vinculadas a su inteligencia emocional y relaciones interpersonales, así como a las de gestión, vinculadas con el ejercicio de toma de decisiones para poder elevar los aprendizajes de los estudiantes.

El nivel alcanzado por el compromiso de los docentes de los CEBA de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, 2023, es regular. Este estado emocional productivo permite que los trabajadores puedan asumir nuevas funciones o tareas, pues consideran que el aprendizaje de estas resulta beneficioso para la institución; así como también un mayor optimismo con respecto a la necesidad de buscar solución inmediata a los problemas.

Referencias

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S. & Chen, J. (2024). The impact of distributed leadership on teacher commitment: The mediation role of teacher workload stress and teacher well-being. *British Educational Research Journal*, 50(2), 814-836. <https://doi.org/10.1002/berj.3944>
- Bolívar, A., Caballero, K. y Garnica, M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: aval. pol. públ. educ.*, 25 (95). <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017002500780>
- Bush, T. (2019). Mejora escolar y modelos de liderazgo: hacia la comprensión de un liderazgo efectivo. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 107-122. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993067>
- Cárdenas, G. (2020). *Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 – 2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40444>
- Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117. <https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J. y Córdova, S. (2016). Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural. *Persona* 19, 43-54. <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3238>
- Charria-Ortiz, V., Romero-Caraballo, M. y Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63–80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Cortez, M. (2021). Leadership Behavior and Its Impact on Teachers' Work Engagement and Performance: A Basis for Capability Building Program. *UBT International Conference*, 463. <https://dx.doi.org/10.33107/ubt-ic.2021.443>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño

docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/jrie.2020.01.008>

- Greenier, V., Derakhshan, A. y Fathic, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Hermosa-Rodríguez, A. (2018). Labor characteristics and commitment to work: Exploring occupational well-being. *Estudios De Administracion*, 25(1), 20–31. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hidayati, D., Kurniawan, A.H., & Asakir, I. (2023). The Effect Of Teacher Well-Being, Teacher Competency, And Teacher Commitment To Improving School Quality. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v7i1.5595>
- Imron, A, Budi B.,, Hadi, S., Gunawan, I. Abbas, A., Rachmad, B., Bintang, D. (2020). Teacher Professional Development to Increase Teacher Commitment in the Era of the Asean Economic Community. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.059>
- Kim, M., Oja, B. D., Kim, H. y Chin, J. (2020). Developing Student-Athlete School Satisfaction and Psychological Well-Being: The Effects of Academic Psychological Capital and Engagement. *Journal of Sport Management*, 34(4), 378-390. <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0091>
- Lizote, A., Silva, A. y Clóvis, C. (2019). Perceived organizational factor, internal marketing and organizational commitment in university teachers. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(2), 88-107. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i2.28209>
- Martínez, E. (2019). *Bienestar social laboral y engagement bajo la categoría mujer docente de la Universidad de Cundinamarca* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital>.

- uexternado.edu.co/handle/001/1528
- Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M. y Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <http://dx.doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>.
- May, E., Barroso, F. y Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia*, 12(24) <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Medrano, L. y Trógolo, M. (2018). Employee well-being and life satisfaction in Argentina: the contribution of psychological detachment from work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 69-81. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Mendoza, M. y Rodríguez, M. (2019). Aprendizaje centrado en el estudiante desde la planificación en investigación. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 560-572. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.232>
- Meyer, J., Morin, A., Stanley, L. y Maltin, E. (2019). Teachers' dual commitment to the organization and occupation: a person-centered investigation. *Teach. Teach. Educ.* 77, 100–111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.09.009>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. UNESCO. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohd-Yusoff, S., Faekah, T., Tengku-Arifin, T. & Mohammad, N. (2022). Principals' Contextual Leadership on Teachers' Organizational Commitment: Teacher Empowerment and Teachers' Workplace Well-Being as a Serial Mediator. *The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)*. 2716-7089. <https://doi.org/10.37231/jmtp.2022.3.3.268>.

- Nwoko, J.; Emeto, T.; Malau-Aduli, A.; Malau-Aduli, B. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. Informe español*. <https://www.educacionyfp.gob.es/en/dam/jcr:b8f3deec-3fda-4622-befb-386a4681b299/panorama%20de%20la%20educaci%C3%B3n%202019.pdf>
- Paul, H., Budhwar, P. y Bamel, U. (2019). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>
- Paz, J., Huamán, S. & Tarillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes universitarios*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pettersson, C. (2018). Psychological well-being, improved self-confidence, and social capacity: bibliotherapy from a user perspective. *Journal of Poetry Therapy*, 31(2), 124-134. <https://doi.org/10.1080/08893675.2018.1448955>
- Pino, F. y Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 71-90. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>
- Robinson, V. (2022). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio (Towards a strong leadership centered on the student: facing the challenge of change). *Revista Eletrônica de Educação, [S. l.], v. 13(1)*, 123–145, 2019. <https://doi.org/10.14244/198271993068>.
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción,

- motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81). https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81.pdf#page=111
- Siri, A., Gede, W., Sukaatmadja, I. y Ganesha, A. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- Suwandi, A. (2021). *The Impact Transformational Leadership Through Affective Commitment with Mediasi Quality Work of Life and Spiritual Well-being in COVID-19 era* [Tesis de maestría, Universidad Islámica Sultan Agung Semarang]. <http://repository.unissula.ac.id/22618/>
- Takamatsu, S. y Yamaguchi, Y. (2018). Effect of coaching behaviors on job satisfaction and organizational commitment: The case of comprehensive community sport clubs in Japan. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/1747954117742652>
- Thomas, K., Kunar, S. y Parkash, P. (2020). Psychological Well-Being And Quality Of Worklife Of The School Teachers During The Covid-19 Situation. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 47(07). https://ejmcm.com/pdf_6039_d1b600fd33ace063a2d7203905996761.html
- Unesco (2017). *Recomendaciones de políticas educativas en base TERCE. Informe de resultados*. Santiago: Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244976_spa
- Vargas, R., Aguirre, Y., Idrogo, G. y Noel, G. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 63–72. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.314>
- Villa, G., Lacaba, D., y Lacaba, A. (2020). Teachers' Resilience: a Challenge Of Commitment And Effectiveness. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 8(4), 79-88. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i4.2020.10>
- Wright K., Shields S., Black, K., Banerjee, M. y Waxman, H. (2018).

Teacher perception of influence, autonomy, and satisfaction in the early Race to the Top era. *Education Policy Analysis Archives*, 26, 1-29. <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3449>

Zheng, X., Shi, X. y Liu, Y. (2020). Leading Teachers' Emotions Like Parents: Relationships Between Paternalistic Leadership, Emotional Labor and Teacher Commitment in China. *Front. Psychol.* 11, 519. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00519>

