

MENDIVE



REVISTA DE EDUCACIÓN

Artículo original

El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales

Organizational commitment in university professors for job performance in virtual environments

Comprometimento organizacional em professores universitários para o desempenho no trabalho em ambientes virtuais

Jorge Antonio Gonzales Miranda¹



<https://orcid.org/0000-0001-6459-8804>

Edith Geovana Collazos Roque¹



<https://orcid.org/0000-0002-8240-4281>

Aram Rosell Simangas Villalobos¹



<https://orcid.org/0000-0002-3326-3953>

María Ysabel Álvarez Huari¹



<https://orcid.org/0000-0002-7831-8591>

¹Universidad Privada Norbert Wiener.

Perú.  jorge.gonzales@uwiener.edu.pe ;
edith.collazos@uwiener.edu.pe ;
aram.simangas@uwiener.edu.pe ;
maria.alvarez@uwiener.edu.pe

Recibido: 28 de junio 2023

Aceptado: 31 de enero 2024

RESUMEN

El estudio se desarrolló en el contexto virtual, al considerar las mayores necesidades y exigencias en la labor del docente universitario, teniendo en cuenta que la gestión del personal docente, la cultura de trabajo en equipo, así como los factores asociados al compromiso organizacional impactan en el desempeño laboral y en la calidad educativa. La investigación determinó las diferencias respecto a los niveles de compromiso organizacional en entornos virtuales, en función de la condición laboral en docentes de una Universidad Privada en Lima, Perú. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, diseño no experimental de carácter descriptivo, con una muestra conformada por docentes a tiempo completo y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional, constituido por ítems con respuesta de escala de Likert con cinco alternativas de respuesta y tres dimensiones: afectivo, normativo y continuidad. Los resultados demostraron que la mayoría de los docentes contratados y ordinarios poseen un nivel regular de compromiso con la organización, por lo que se concluye que el nivel de compromiso puede afectar el logro de metas, planes y proyectos institucionales que se planifican anualmente, así como el desempeño docente. Estos resultados serán utilizados por investigadores y autoridades en la toma de decisiones.

Palabras clave: compromiso organizacional; afectivo; normativo; continuidad; docente a tiempo completo.

ABSTRACT

The study was developed in the virtual context considering the greater needs and demands in the work of university teachers, taking into account that the

management of teaching staff, the culture of teamwork, as well as the factors associated with organizational commitment have an impact on work performance and educational quality. The research determined the differences regarding the levels of organizational commitment in virtual environments according to the work status of teachers at a private university in Lima, Peru. We worked under a quantitative approach, basic study type, descriptive non-experimental design, with a sample of full-time teachers, the instrument used was the Organizational Commitment Questionnaire, consisting of items with a Likert scale response with five response alternatives and three dimensions: affective, normative and continuity. The results showed that the majority of hired and regular teachers have a regular level of commitment to the organization, so it is concluded that the level of commitment can affect the achievement of goals, plans and institutional projects that are planned annually, as well as the teaching performance, these results will be used by researchers and authorities in decision making.

Keywords: organizational commitment; affective; normative; continuity; full time teacher.

RESUMO

O estudo foi desenvolvido no contexto virtual ao considerar as maiores necessidades e demandas no trabalho do professor universitário, levando em consideração que a gestão do corpo docente, a cultura do trabalho em equipe, bem como os fatores associados ao comprometimento organizacional impactam no desempenho do trabalho e na qualidade educacional. A pesquisa determinou as diferenças em relação aos níveis de comprometimento organizacional em ambientes virtuais com base na situação de trabalho dos professores de uma Universidade Privada em Lima, Peru. Trabalhamos sob a abordagem

quantitativa, tipo de estudo básico, delineamento não experimental de natureza descritiva, com uma amostra composta por professores em tempo integral, o instrumento utilizado foi o Questionário de Comprometimento Organizacional, composto por itens com resposta em escala Likert com cinco alternativas de resposta e três dimensões: afetiva, normativa e continuidade. Os resultados mostraram que a maioria dos professores contratados e regulares tem um nível regular de comprometimento com a organização, portanto conclui-se que o nível de comprometimento pode afetar o alcance das metas, planos e projetos institucionais que são planejados anualmente, bem como para desempenho docente, esses resultados serão utilizados por pesquisadores e autoridades na tomada de decisões.

Palavras-chave: comprometimento organizacional; afetivo; normativo; continuidade; professor em tempo integral.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es un aspecto importante dentro de las instituciones públicas o privadas, pues permite que las personas involucradas realicen una labor más eficiente y en un contexto de virtualidad, donde el control de tareas, actividades y responsabilidades es limitado, por lo que se requiere de la confianza entre los equipos y organizaciones, tal como lo señala la Organización Internacional de Trabajo (2020). En consecuencia, es fundamental identificar las condiciones laborales de los actores en una organización, ya que en la medida en que exista un adecuado compromiso, se cumplirán las metas establecidas dentro de cualquier contexto. El compromiso organizacional constituye la preocupación del empleado por la empresa y viceversa; de ello se desprende que el

compromiso es un factor esencial, pues es el empleado quien se preocupa por el desarrollo de la institución en la que labora, como lo afirma Coronado (2020). Este factor, enfocado en el ámbito universitario, permitirá que los docentes se involucren activamente en las tareas y actividades designadas que deben desarrollar para lograr los objetivos institucionales.

A partir de la crisis sanitaria originada por la pandemia por COVID-19, el teletrabajo o trabajo remoto se convirtió en una alternativa para el cumplimiento de funciones; por lo tanto, se requirió del compromiso de los profesores universitarios con sus respectivas organizaciones, más aún de los docentes que poseen continuidad como es el caso de docentes ordinarizados, es decir, aquellos que han iniciado una línea de carrera en la institución y tienen la categoría de auxiliares, asociados o principales, como por parte de los contratados, que tienen la condición de docentes a tiempo completo. En cualquiera de los casos, bajo la modalidad de trabajo remoto se tienen nuevas demandas y exigencias laborales que deben asumirse con responsabilidad y celeridad. La predisposición a realizar correctamente las actividades está influenciada por el compromiso que perciben los docentes. Al respecto, Mosquera *et al.*, (2021) señalan que esta realidad se ha encrudecido debido al aislamiento social por la COVID-19; a raíz de la pandemia la exigencia al personal docente administrativo se ha intensificado lo cual indefectiblemente impacta en su desempeño. Es así que, Orozco *et al.* (2022) plantea que las expectativas del docente sobre su desarrollo en la institución, así como sus interacciones a nivel socioafectivo y espiritual con el contexto laboral, son factores que influyen parcialmente en su vinculación con la organización educativa.

Con respecto a los antecedentes, Marín (2018) realiza una investigación en Ecuador, en la cual los resultados obtenidos determinaron que del ambiente laboral lo

que más les agrada a los docentes es la calidad de las relaciones interpersonales basadas en el compañerismo; en general, el clima laboral es excelente mientras que el compromiso organizacional se encuentra sobre la media, que es un rango aceptable. Por otro lado, Fabián (2019) señala que no existe relación significativa entre compromiso organizacional y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor puntuación en comparación a los de contrato inestable. De ello se desprende que independientemente del tipo de contrato el compromiso puede regirse por otros factores. Cori *et al.* (2019) en su estudio concluye que existe una correlación directa y altamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la percepción de los docentes universitarios. Al respecto se infiere que el compromiso organizacional está íntimamente relacionado con la gestión del talento humano.

Con respecto al marco teórico, el compromiso se considera una variable influenciada por la gestión en la dimensión organizativa y administrativa, en el que el factor de protección es el organizativo que incide en la calidad educativa (Bejarano *et al.*, 2022; Fonseca *et al.*, 2019). Pedraza (2020) define al compromiso organizacional como una forma de lazo el cual no solo se estima que reflejará satisfacción laboral, sino que va más allá: estaría mostrando que los empleados se sienten parte de la institución y, por ende, se comprometen hacia el logro de los objetivos organizacionales. Al respecto, se deduce la importancia de realizar estudios en relación al compromiso organizacional si se desea crecer como institución. El estudio de Genari (2022) identifica que las prácticas adecuadas de gestión tienen un impacto positivo en las tres dimensiones del compromiso organizacional como es: el afectivo, el normativo y de continuidad. Mientras que Setiawan *et al.*, (2021) muestran en datos la influencia de estas dimensiones en la satisfacción y

desempeño laboral. Por ello, es necesario precisar que se ha optado por revisar los tres componentes del modelo tridimensional de compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991), quien señala que el compromiso en una organización está compuesto por estas dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo; de dicha forma, el carácter del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

La primera dimensión: el compromiso afectivo, está basado en el deseo del colaborador de seguir formando parte de la institución, representa los lazos emocionales hacia la organización. Esto refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, tanto psicológicas como materiales, además del cumplimiento de sus expectativas laborales. Los colaboradores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de formar parte de la organización y lo comunican enaltecidos ante los demás. Se fomenta un lazo de carácter afectivo en relación con la organización a través de las vivencias en el entorno laboral, habiendo alcanzado la satisfacción de sus expectativas e intereses. Se sabe que los colaboradores que están satisfechos con la organización, cuidan y valoran su trabajo, se esfuerzan por destacarse por su desempeño y consideran como propios los intereses de la empresa. Si tienen que dejar su trabajo por causas ajenas a su voluntad, se sienten muy impotentes. La segunda dimensión considerada es el compromiso de continuidad, referido a la medida en que el colaborador se siente vinculado a la organización según el tiempo invertido y esfuerzo puesto en el trabajo; dado que, después de un tiempo considerable, dejarlo implicaría perderlo todo. De otro lado, el colaborador percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas debido a diferentes factores como la edad, lo cual incrementa su apego a la organización. Finalmente, la tercera dimensión es el compromiso normativo, que es la creencia en la lealtad

a la organización de parte del colaborador, en un sentido moral muy alto, de alguna manera como consideración quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, debido a las oportunidades de capacitación gratuita que brinda la empresa.

La importancia del presente estudio radica en los aportes teóricos de la variable compromiso organizacional. Los resultados obtenidos se convierten en fuente de información valiosa para el Área de Gestión del Talento Humano de las Universidades, motivando al diseño de programas de intervención que fortalezcan el compromiso organizacional en los docentes universitarios en espacios virtuales.

Desde un punto de vista metodológico, el estudio destaca la importancia de los instrumentos para recabar información veraz y confiable respecto a las variables clima laboral y compromiso organizacional, puesto que se encuentran relacionados con las dimensiones establecidas por los teóricos. Asimismo, estos han sido validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad; por lo tanto, los dos instrumentos pueden ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas a las dos variables de estudio.

Finalmente, los resultados obtenidos en este producto académico serán de gran ayuda para el Área de Gestión del Talento Humano de las universidades, para que se diseñen programas de intervención, talleres y charlas de apoyo emocional, de identidad institucional que favorezcan el clima laboral de manera positiva y el compromiso organizacional en espacios virtuales, porque esta nueva modalidad de trabajo requiere de ciertos criterios, normativas y actitudes del personal docente para su desenvolvimiento, la cual debe estar alineado a los objetivos personales de los docentes a tiempo completo con las metas institucionales.

Por lo expuesto, el objetivo del presente estudio es analizar los niveles de compromiso organizacional en entornos

virtuales asociados a la condición laboral en docentes de una Universidad Privada en Lima, Perú, para la toma de decisiones y ejecución de acciones en esta nueva modalidad de trabajo. Además, se desprendieron tres objetivos específicos en los que se determina las diferencias respecto a los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, el cual se concentra en la recopilación e interpretación de los datos de la variable de estudio; además, el tipo de investigación es básica y el diseño no experimental de carácter descriptivo comparativo, cuya esencia es analizar dos o más grupos mediante técnicas estadísticas, por lo que se han considerado técnicas de análisis mixtos.

La población estuvo conformada por 252 docentes de tiempo completo de una universidad privada en Lima, cuya muestra no probabilística y por conveniencia se compone de 50 docentes, para la selección de la misma se consideraron los siguientes criterios: ser docente universitario de una entidad privada, que su condición laboral sea a tiempo completo, ser parte de la Unidad Académica de Estudios Generales, además de que sus labores sean en entornos virtuales y también hayan aceptado formar parte del estudio mediante el consentimiento informado.

Para el recojo de la información se utilizó el instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1991), el cual midió el nivel de compromiso organizacional de los docentes universitarios, el que se compone de tres dimensiones: afectivo, normativo, y continuidad; con 18 ítems cuya respuesta de escala de Likert posee cinco alternativas

de respuesta. El baremo de interpretación considera como puntuación mínima 18 y como puntuación máxima 90, por lo que se trabajó con los tres niveles: alto, medio y bajo. Respecto a la confiabilidad, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach en el que se obtuvo un promedio de 0.875, indicador de una alta confiabilidad. Además, la validez de contenido se desarrolló bajo el análisis de juicios de expertos quienes determinaron que el instrumento mide la variable compromiso organizacional.

Con respecto a los aspectos éticos, se solicitó permiso a las autoridades de la Universidad para el recojo de la información y se aplicó el consentimiento informado, y la información recogida fue respetada íntegramente, sin realizar cambios o modificaciones, las cuales solo se utilizaron para la investigación desarrollada.

RESULTADOS

El compromiso organizacional es un elemento de preocupación para una organización, más aún en el contexto de la virtualidad; es por ello que las organizaciones han puesto atención en la generación de espacios propicios para el trabajo. El teletrabajo durante la pandemia permitió desarrollar nuevas formas de relación con la organización que son importantes de observar en el estado de ese compromiso con la empresa. Es por ello que, de la información analizada sobre el compromiso organizacional de los docentes universitarios es en función de la condición laboral.

En la tabla 1 se identificaron las características sociodemográficas de la muestra analizada, y se destaca que, en relación a la edad, se tiene una mayor proporción de docentes en las edades de 44 a 53, así también, la presencia de mujeres que representan el 62 %, mientras que los varones son el 38 % de la muestra. Por otro

lado, con respecto al factor comparativo, se tiene que el 64 % de docentes son contratados; es decir, quienes tienen una renovación periódica de su contrato representan la mayoría en la muestra, mientras que aquellos que poseen mayor seguridad en su continuidad debido a la condición de contratos amplios, son un 36 % del total. También se destacó que la mayoría de los docentes, independientemente de la condición, poseen relativa continuidad, ya que sus años en la universidad se encuentra entre 3 y más de 5 años, que constituyen un 86 %, mientras que solo el 14 % tiene menos de 2 años.

Tabla 1- Características de la muestra

Variables		Frecuencia	Porcentaje
Edad	32-43	16	32,0
	44-53	19	38,0
	54-64	15	30,0
Género	Masculino	19	38,0
	Femenino	31	62,0
Condición laboral	Docente ordinario	18	36,0
	Docente contratado	32	64,0
Años de servicio	Menos de 1 años	2	4,0
	Más de 5 años	23	46,0
	3 a 5 años	20	40,0
	1 a 2 años	5	10,0

En la figura 1, los resultados demostraron que la mayoría de los docentes contratados (81.30 %) y ordinarios (77.8 %) poseen un nivel regular de compromiso con la organización, y que la mayoría de los datos se distribuyeron entre el nivel regular y bueno. También es importante señalar la diferencia en los niveles regular y bueno en favor de los docentes contratados, lo cual permitió visualizar que hay mayor proporción docente contratado con compromiso organizacional respecto a los docentes ordinarios, teniendo una diferencia de 3.5 % para el nivel regular y 6.9 % en el nivel bueno de compromiso. Este hallazgo ofrece un panorama de mucha reflexión, dado que los docentes ordinarios poseen una mayor continuidad en la universidad y poseen tareas

administrativas que son de importancia para la empresa.

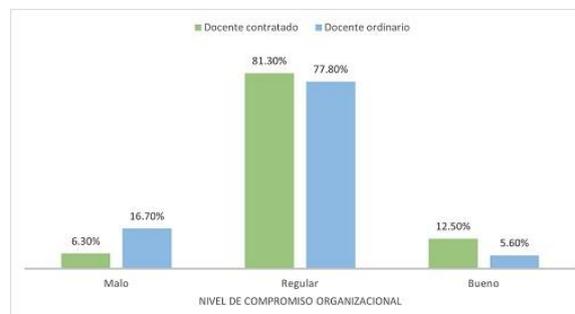


Fig. 1- Nivel del compromiso organizacional en función de la condición laboral docente

Así también, en la tabla 2, los resultados evidenciaron que el nivel de compromiso afectivo se halla concentrado en el nivel regular por ambos tipos de condición laboral, pero se destacó la diferencia entre docentes contratados y ordinarios a favor del primero, donde siete docentes de los 32 expresaron un buen compromiso afectivo, lo que denota el vínculo con la institución para la cual laboran; así mismo, se debe resaltar que, de todos los docentes encuestados, solo dos presentan el nivel de malo.

Tabla 2- Tabla de contingencia del Nivel de Compromiso Afectivo en función de la condición laboral

		Nivel de Compromiso Afectivo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condición laboral	Docente contratado	Frecuencia	1	24	7	32
		%	2.0 %	48.0 %	14.0 %	64.0 %
	Docente ordinario	Frecuencia	1	17	0	18
		%	2.0 %	34.0 %	0.0 %	36.0 %
Total		Frecuencia	2	41	7	50
		%	4.0 %	82.0 %	14.0 %	100.0 %

En cuanto al nivel de compromiso normativo mostrado en la tabla 3, se obtuvo que hay una mayor concentración muestral de los docentes contratados (38

%), quienes poseen un nivel regular de este compromiso, así como en los docentes ordinarios que representó el 26 %, lo que resulta en alguna medida favorable a la organización. Sin embargo, también resulta necesario enfatizar que nueve (18 %) de los docentes contratados presentaron un nivel malo de compromiso normativo, siendo unas de las dimensiones en las que se halla una concentración negativa mayor en los niveles de compromiso.

Tabla 3- Tabla de contingencia del Nivel de Compromiso Normativo en función de la condición laboral

			Nivel de Compromiso Normativo			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Condición laboral	Docente contratado	Frecuencia	9	19	4	32
		%	18.0 %	38.0 %	8.0 %	64.0 %
	Docente ordinario	Frecuencia	4	13	1	18
		%	8.0 %	26.0 %	2.0 %	36.0 %
Total		Frecuencia	13	32	5	50
		%	26.0 %	64.0 %	10.0 %	100.0 %

Finalmente, en la tabla 4, los hallazgos demostraron que en el Compromiso de Continuidad los docentes contratados demostraron una mayor proporción en el nivel bueno del compromiso de continuidad (42 %); también se destacó que solo el 4 % del total de la muestra obtuvo un nivel malo en el compromiso de continuidad y que entre el nivel regular y bueno se tiene un 96 %.

Tabla 4- Tabla de contingencia del Nivel de Compromiso de Continuidad en función de la condición laboral

			Nivel de Compromiso de Continuidad			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Condición laboral	Docente contratado	Frecuencia	1	10	21	32
		%	2.0 %	20.0 %	42.0 %	64.0 %
	Docente ordinario	Frecuencia	1	6	11	18
		%	2.0 %	12.0 %	22.0 %	36.0 %
Total		Frecuencia	2	16	32	50
		%	4.0 %	32.0 %	64.0 %	100.0 %

Esta información permitió resaltar el valor de la organización en términos laborales para los docentes, revelando una valoración del tiempo y esfuerzo invertido por ellos hacia la organización, lo cual genera una expectativa de reconocimiento a su labor y la consideración de la continuidad en la organización para la que labora.

DISCUSIÓN

En respuesta al objetivo general del estudio, el compromiso organizacional en los docentes contratados y ordinarios se encuentra entre un nivel regular y bueno, información que ratifica lo concluido por Cori *et al.*, (2019), y que coincide con los hallazgos de Fabián (2019) para el compromiso organizacional. También cabe recalcar que hay una tendencia positiva de los docentes contratados y regular en los docentes ordinarios, lo cual afecta la calidad en el desempeño y alcance de metas académicas; en consecuencia, si el compromiso en los docentes no está en un buen nivel, esto afecta a las tareas asignadas con carácter de responsabilidad en la gestión, lo cual podría definir al desempeño del docente universitario y producir un impacto negativo en el servicio educativo (Setiawan *et al.*, 2021).

En relación con los objetivos específicos, también se tiene que para el compromiso afectivo y de continuidad se muestra un mejor nivel en la organización, ya que los resultados de la mayoría de los docentes se ubican entre el nivel regular y bueno, lo cual denota la afinidad de relación de los docentes con la organización, además de la expectativa por mantener el vínculo laboral. Además, el compromiso afectivo es una de las dimensiones que concentra mayor cantidad de muestra (96 %) ubicada entre regular y bueno, lo que se coincide con lo expresado por Orozco *et al.*, (2022), quien señala que la dimensión afectiva es la que muestra mejores resultados, entre las tres dimensiones estudiadas. Esta información es valiosa, más aún porque es sensible a las relaciones humanas dadas dentro de la organización, afectando el estado emocional de los docentes; incluso puede afectar negativamente, aumentando la conflictividad de hallarse en un nivel malo (Barría *et al.*, 2021).

Por otro lado, para el compromiso normativo se tiene que los docentes muestran poca afinidad con los lineamientos institucionales (26 %) del total de la muestra, lo cual perjudica los niveles de responsabilidad e incumplimiento en la organización. Recordemos que este tipo de compromiso está asociado al conocimiento de la organización, lo cual podría explicar los resultados obtenidos por los docentes contratados (9), dado que un docente nuevo o contratado, con menores tareas de responsabilidad, suele conocer menos a la organización. Lo expuesto es relevante, ya que esta dimensión expone la lealtad con los lineamientos institucionales, así como los valores, el deber y cumplimiento (Bejarano *et al.*, 2022). Además, la organización estudiada debe poner atención a esta dimensión analizada. Frente a ese escenario evaluado, cuya tendencia es positiva, cabe recalcar que es importante detectar de forma temprana el agotamiento gradual como lo demostrará Pyháltö *et al.*, (2020) y de esta manera evitar decaimiento en el compromiso.

Aunque también es necesario considerar los alcances investigativos de Pacovilca *et al.*, (2019) en los que se señala que el compromiso para la continuidad está relacionado con el valor del ingreso económico obtenido en su labor, dado que es un ingreso alto o el único en sus hogares, más aún en un periodo tan crítico como el de la emergencia sanitaria. Estos resultados nos ofrecen la oportunidad de reconocer el valor del compromiso para el alcance de objetivos institucionales.

El compromiso organizacional es un factor esencial a considerar en toda institución, por el impacto directo en el desempeño de sus integrantes. Asimismo, el compromiso organizacional analizado en los docentes contratados y ordinarios del presente estudio, se encuentra entre un nivel regular y bueno, por lo que se concluye que esta realidad, dentro del contexto virtual, es aceptable e incide positivamente en el desempeño y calidad educativa que beneficia a docentes y estudiantes de nivel superior de una Universidad Privada en Lima, Perú.

Finalmente, se espera que los resultados obtenidos en la investigación motiven a los gestores de la universidad a desarrollar estrategias organizacionales que potencien la innovación, la comunicación afectiva, el reconocimiento, la participación activa y comprometida de los docentes y demás trabajadores. Estas acciones permitirán un mayor rendimiento del personal y, por consiguiente, una educación de calidad para todos los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barría, J., Postigo, A., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177.
<https://scielo.isciii.es/scielo.php?pi>

- [d=S0212 - 97282021000100019&script=sci_arttext&tlng=es](#)
- Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, A., & Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(Especial 5), 145-157. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Cori, S., Hadi, M. & Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 35(89-2), 1266-1288. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 115. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Genari, D. & Macke, J. (2022). Prácticas de Gestión Sostenible de Recursos Humanos y los Impactos en el Compromiso Organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca Azuay*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21871>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mosquera, D., Castro, M., García, E. & Mory, W. (2021). Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad particular de Huacho. *Laplage em Revista (International)*, 7(3), 84-94. <https://doi.org/10.24115/S2446-6220202173C1506p.84-94>
- Orozco, G., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (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. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pyhätö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K. et al. (2020). Teacher burnout

profiles and proactive strategies. *Eur J Psychol Educ.*, 36, 219-242
<https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>

Setiawan, D., Margana, L., & Akhmad H., (2021). Dataset on Islamic school

teachersâ organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 107-181, ISSN 2352-3409,
<https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107181>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés de ninguna índole

Contribución de los autores:

Los autores participaron en el diseño y redacción del trabajo, y análisis de los documentos.

Citar como

Gonzales Miranda, J.A., Collazos Roque, E.G., Simangas Villalobos, A.R., Álvarez Huari, M.Y. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1), e3588.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3588>



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)