Volumen 5 | Número 10 | Abril – Junio - 2025 | ISSN: 2959-9040 | ISNN-L: 2959-9040 | Pág. 32 - 45 https://revistaimpulso.org/

Relación entre identidad profesional, compromiso organizacional y desempeño del docente peruano

Relationship between professional identity, organizational commitment and peruvian teacher performance

Relação entre identidade profissional, compromisso organizacional e desempenho dos professores peruanos

Carlos Mamani Guzman
cmamanig302@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0003-3908-7951
Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Hugo Eladio Chumpitaz Caycho
hchumpitazc@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0001-6768-381X
Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Ericka Nelly Espinoza Gamboa
eespinozag@unfv.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-5320-4694
Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú

Manuel Alberto Espinoza Cruz
espinozauniversidad@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8694-8844
Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú

Teresa Narvaez Aranibar
tnarvaez@ucv.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-4906-895X
Universidad César Vallejo. Lima, Perú

http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.99

Artículo recibido 4 de diciembre 2024 | Aceptado 24 de enero 2025 | Publicado 3 de abril 2025

RESUMEN

La identidad profesional docente influye positivamente en el compromiso organizacional, lo que impacta en su desempeño, mejorando su eficacia y satisfacción en el entorno educativo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la identidad profesional, el compromiso organizacional y el desempeño docente en Apurímac, Perú. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 100 docentes. Los resultados muestran que el 27,00% de los docentes considera suficiente el compromiso organizacional, mientras que el 50,00% opina que su desempeño es aceptable. Se encontró una relación estadística del 72,30%. Las variables predictivas explicaron el 51,20% del comportamiento observado, mientras que el 48,80% se debió a factores no visibles en el modelo. Se concluye que existe una correlación significativa entre las tres variables, evidenciando que la identidad profesional es un factor determinante en el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño; Docente; Gestión; Identidad; Profesión.

ABSTRACT

Teachers' professional identity positively influences organizational commitment, which impacts their performance, improving their effectiveness and satisfaction in the educational environment. The objective of the research was to determine the relationship between professional identity, organizational commitment and teacher performance in Apurímac, Peru. A quantitative approach was used, with a non-experimental and correlational design, with a sample of 100 teachers. The results show that 27.00% of teachers consider organizational commitment sufficient, while 50.00% think their performance is acceptable. A statistical relationship of 72.30% was found. The predictive variables explained 51.20% of the observed behavior, while 48.80% was due to factors not visible in the model. It is concluded that there is a significant correlation between the three variables, showing that professional identity is a determining factor in teacher performance.

Keywords: Performance; Teacher; Management; Identity; Profession

RESUMO

A identidade profissional dos professores influencia positivamente o comprometimento organizacional, o que impacta seu desempenho, melhorando sua eficácia e satisfação no ambiente educacional. O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre identidade profissional, comprometimento organizacional e desempenho docente em Apurímac, Peru. Foi utilizada uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental e correlacional, com amostra de 100 professores. Os resultados mostram que 27,00% dos professores consideram o comprometimento organizacional suficiente, enquanto 50,00% acreditam que seu desempenho é aceitável. Foi encontrada uma relação estatística de 72,30%. As variáveis preditivas explicaram 51,20% do comportamento observado, enquanto 48,80% foram devidos a fatores não visíveis no modelo. Conclui-se que há correlação significativa entre as três variáveis, demonstrando que a identidade profissional é fator determinante no desempenho docente.
Palavras-chave: Desempenho; Gestão; Identidade; Professor; Profissão

INTRODUCCIÓN

La identidad profesional docente, es un tema que ha suscitado el interés científico en los últimos años, se refiere a la autopercepción y el entendimiento que un educador tiene sobre su rol y su lugar en la profesión. Esta identidad se construye a lo largo del tiempo a través de experiencias, creencias, valores y las interacciones con estudiantes y colegas. Incluye dimensiones como la autoimagen, la autoeficacia y el compromiso con la enseñanza, lo que influye en la forma en que los docentes se relacionan con sus estudiantes y cómo llevan a cabo su práctica pedagógica 04:25 PM. Es un proceso dinámico que se ve afectado por factores contextuales y sociales, y no es estático, sino que evoluciona con el tiempo y las experiencias vividas (Upegui y Páez, 2023).

En cambio, el compromiso organizacional en el contexto educativo se refiere al grado de lealtad y dedicación que los docentes sienten hacia su institución (Frescas et al., 2024). Este compromiso puede manifestarse en diferentes dimensiones, como la afectiva, donde los docentes se sienten emocionalmente conectados con su trabajo y su institución, así como en el compromiso normativo y el continuo. Un fuerte compromiso organizacional está asociado con una mayor satisfacción laboral y puede influir positivamente en el desempeño docente, ya que los educadores tienden a estar más motivados para contribuir al éxito de sus estudiantes y al ambiente escolar en general (Miranda et al., 2024).

Por otra parte, el desempeño del docente se refiere a la efectividad con la que un educador lleva a cabo su labor de enseñanza. Esto incluye no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad de motivar a los estudiantes, gestionar el aula de manera efectiva y adaptar las estrategias pedagógicas a las necesidades individuales de los alumnos. El desempeño docente está influenciado por factores como la identidad profesional del docente, su compromiso organizacional y las competencias adquiridas durante su formación. Un buen desempeño es fundamental para lograr un ambiente de aprendizaje positivo y para facilitar el aprendizaje efectivo de los estudiantes (Macías y Chávez, 2008).

Al respecto, en muchas organizaciones, se observa una falta de alineación entre sus prácticas y los principios fundamentales de los derechos humanos y las normas laborales. Esta desconexión se traduce en un incumplimiento frecuente de las obligaciones y compromisos hacia sus colaboradores y grupos de interés. Lamentablemente, se descuidan aspectos éticos y sociales que son importantes (Baque y Pico, 2024). Este enfoque a corto plazo no solo compromete la sostenibilidad de las organizaciones, sino que también puede conducir a consecuencias graves, como el fracaso. Es crucial que las organizaciones educativas reconsideren su modelo operativo, integrando un enfoque más equilibrado que valore tanto el bienestar de los docentes como el impacto social de sus acciones, lo que a largo plazo beneficiará a todos los involucrados (Ortiz et al., 2018).

En este sentido, Gil et al. (2021), en una investigación realizada a profesionales, se observó que el 60% eran mujeres y el 69% contaba con por lo menos 10 años de experiencia profesional, entre los aspectos más valorados, destacaron las políticas de igualdad, con una puntuación de 8,27, lo que refleja el compromiso de la organización con la equidad. Le siguieron la autonomía profesional, con un puntaje de 7,81, y la estabilidad en el empleo, que alcanzó 7,79; estos elementos son fundamentales para fomentar el atractivo frente a las labores. Por otro lado, las áreas que requieren mayor atención incluyen la remuneración, que obtuvo una baja calificación de 5,52 y se identificó como la principal debilidad que podría afectar la retención y motivación del personal. Asimismo, se mencionaron los recursos de tiempo y personal, con una puntuación de 5,74, y los beneficios sociales, que alcanzaron 6.10; estos resultados subrayan la necesidad de realizar una inversión más significativa en estos aspectos.

Asimismo, es fundamental analizar el entorno laboral del personal dentro de una institución, ya que un nivel adecuado de compromiso no solo fomenta la satisfacción individual, sino que también permite alcanzar las aspiraciones colectivas. Este compromiso se convierte en un factor clave para el éxito organizacional, dado que son los empleados quienes, al sentirse motivados y conectados, se interesan activamente en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que laboran (Martínez et al., 2023). Sin embargo, es evidente que aún persisten aspectos que requieren atención y mejora en relación con su involucramiento y conexión emocional con sus lugares de trabajo. Fomentar un ambiente laboral positivo y estimulante puede potenciar el compromiso del personal, lo que a su vez beneficiará tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Por lo tanto, es esencial implementar estrategias que fortalezcan esta conexión (Guzmán et al., 2020; Peniche et al., 2020; Rodríguez, 2021; Estrada et al., 2024).

En el contexto peruano, las escuelas rurales de educación primaria logran menos de un tercio de los resultados esperados en lectura y apenas la mitad en matemáticas en comparación con sus pares en zonas urbanas. Esta disparidad se amplía en la educación secundaria, donde solo 2% de los alumnos de áreas

rurales alcanza los niveles de aprendizaje esperados en matemáticas y comunicación, en contraste con al menos siete veces más en entornos urbanos (Oto et al., 2022; Alcalá y Soberanis, 2023).

Además, se enfrenta a una notable escasez de docentes bilingües, con un déficit del 30%, lo que dificulta significativamente la comunicación efectiva con los estudiantes. Esta falta de profesores capacitados en lenguas indígenas y español limita la capacidad de los estudiantes para comprender y aplicar los conocimientos de manera óptima. Además, afecta la inclusión y el acceso equitativo a la educación, ya que muchos estudiantes no pueden expresarse adecuadamente en español, lo que puede llevar a brechas educativas y desventajas sociales, por lo que se requiere políticas educativas que promuevan la formación de docentes bilingües (Rodríguez, 2018). También, menos del 20% de las escuelas rurales ofrecen alojamiento adecuado para los docentes, lo que les obliga a recorrer largas distancias o a estar alejados de sus hogares (Ministerio de Educación, 2017). Estas condiciones impactan la calidad de vida de los educadores y pueden influir en su decisión de permanecer en sus puestos (Arteta y Mamani, 2021; Cabrera, 2021; Alemany et al., 2023).

Por otro lado, es fundamental indicar que el contexto de diversidad cultural, donde la cultura indígena tiene una presencia destacada, limita las probabilidades de unificar objetivos centrados en el desarrollo de los estudiantes. El desempeño del personal educativo, influenciado por algunos elementos, no siempre se alinea a las habilidades establecidos para su labor profesional (Mina y Gallegos, 2020). Como resultado, esos desajustes generan un impacto negativo. De manera particular, se observa que el comportamiento de los docentes en el entorno rural refleja una falta de compromiso y una débil identificación profesional con el desarrollo de la gestión educativa (Navarro y Centurión, 2024).

Esto se traduce en una menor motivación para innovar y mejorar las prácticas pedagógicas, lo que afecta negativamente la calidad de la educación. La ausencia de un fuerte sentido de identidad profesional entre los docentes rurales puede deberse a factores como la falta de apoyo institucional, las limitaciones de recursos y las condiciones laborales desfavorables. Esto requiere intervenciones que fortalezcan el compromiso y la identidad profesional de los docentes en estas áreas (Raczynski y Muñoz, 2006; Sánchez y Jara, 2019).

Teniendo en cuenta este contexto, es necesario cuestionarse ¿cómo se manifiestan las dimensiones de la identidad profesional docente en el compromiso organizacional?, ¿en qué medida estas dimensiones afectan el desempeño de los docentes en diferentes contextos educativos? De ahí que el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la identidad profesional, el compromiso organizacional y el desempeño docente en Apurímac, Perú.

MÉTODO

La investigación fue desarrollada en Apurímac, Perú, bajo el paradigma positivista y un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la generación de datos numéricos gracias a su énfasis en realizar mediciones objetivas. Además, se utilizó un diseño no experimental, de carácter descriptivo, transeccional y correlacional. Este tipo de diseño implicó que no se manipularan las variables, sino que se recolectaran los datos tal como se presentaron en su contexto natural. Esto proporcionó una base sólida para el análisis posterior de las relaciones entre las variables estudiadas. Al aplicar este enfoque metodológico, se pretendió garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos, lo que a su vez contribuyó a un entendimiento más profundo de los fenómenos investigados en el ámbito educativo.

El uso del paradigma positivista en esta investigación permitió abordar los fenómenos educativos desde una perspectiva objetiva y empírica. Al centrarse en datos cuantificables, facilitó la identificación de patrones y relaciones entre las variables de interés, como la identidad profesional, el compromiso organizacional y el desempeño docente. Este enfoque fue particularmente útil en el contexto de estudio, donde se requirió una comprensión clara y precisa de la manera en que estos factores interactúan entre sí.

En lo que respecta a la población objeto de investigación, esta estuvo compuesta por un total de 3,500 docentes que laboran en la región de Apurímac, Perú. Este grupo representa una parte significativa del personal educativo en la zona y proporciona un contexto relevante para el estudio. Para llevar a cabo la investigación, se optó por un tipo de muestreo intencional, lo que permitió seleccionar una muestra específica de 100 docentes que trabajan en áreas rurales. Este enfoque fue elegido para garantizar que los participantes tuvieran experiencias y contextos similares, lo que enriquecería la calidad de los datos recopilados. Los criterios de inclusión se definieron de manera clara y precisa, se seleccionaron únicamente aquellos profesionales que se desempeñan en el ámbito rural y que brindaron su consentimiento para participar en la encuesta mediante una firma previa, asegurando así la ética y transparencia del proceso.

En cuanto a los criterios de exclusión, se tomó la decisión de descartar a todo el personal docente que trabaja en áreas urbanas, así como a aquellos que se encontraban ausentes por diversas razones durante el período de recolección de datos. Esta selección cuidadosa fue fundamental para mantener la integridad del estudio y asegurar que los resultados reflejen adecuadamente las realidades del entorno rural. Al enfocarse en este grupo específico, se buscó obtener información más precisa sobre las dinámicas y desafíos que enfrentan los docentes en Apurímac. Este enfoque intencional no solo optimizó el uso de recursos, sino que permitió profundizar en las particularidades del compromiso organizacional y el desempeño docente en contextos menos explorados, contribuyendo así al conocimiento académico sobre la educación en regiones rurales.

En la recolección de información, se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizó un cuestionario diseñado específicamente para este propósito, que fue administrado de manera anónima y confidencial a los participantes, garantizando así la privacidad y la veracidad de las respuestas. El cuestionario diseñado para esta investigación integra tres constructos centrales —compromiso organizacional, identidad profesional y desempeño docente— mediante escalas validadas internacionalmente y adaptadas al contexto educativo peruano.

Cada dimensión opera con ítems Likert de cinco puntos, garantizando granularidad en las respuestas. La estructura jerárquica del instrumento priorizó la claridad conceptual, inicia con aspectos actitudinales (compromiso), y concluye con indicadores conductuales (desempeño). Este diseño secuencial facilitó la transición cognitiva de los participantes, reduciendo sesgos de fatiga.

Particularmente, la escala de desempeño docente incorporó adaptaciones contextuales —como énfasis en estrategias críticas más allá del currículo—, reflejando demandas actuales de la educación peruana. La redacción evitó ambigüedades semánticas mediante iteraciones con docentes en focus groups, asegurando equivalencia cultural. Este rigor psicométrico posibilitó comparaciones interregionales y estudios longitudinales futuros.

La operacionalización de variables consideró estándares internacionales para medición educativa. El compromiso organizacional se midió mediante componentes afectivos y normativos, mientras la identidad profesional integró indicadores de actualización pedagógica y colaboración profesional. Para el desempeño, se priorizaron indicadores observables: adaptación curricular, retroalimentación sistemática e impacto en aprendizajes clave. La escala de categorización (deficiente/regular/adecuado) se basó en percentiles empíricos derivados de la muestra piloto, evitando criterios arbitrarios. Este enfoque mixto —teórico y empírico— equilibró la precisión métrica con relevancia práctica, ofreciendo herramientas diagnósticas útiles para instituciones educativas y políticas públicas.

En lo que respecta a la validación del contenido de los instrumentos utilizados en este estudio, estos fueron evaluados y aprobados por un grupo de expertos en el campo, lo que garantiza su relevancia y rigor desde un enfoque científico. Para asegurar la fiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto en la que participaron 20 individuos. Los resultados obtenidos de esta prueba revelaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.880 para la primera variable, 0.888 para la segunda variable y 0.889 para la tercera variable. Estos valores son indicativos de una alta consistencia interna, lo que respalda la validez del instrumento utilizado en la investigación. La sólida fiabilidad y validez de los instrumentos son fundamentales para garantizar que los resultados obtenidos sean precisos y representativos, lo que a su vez fortalece las conclusiones del estudio.

En cuanto al procesamiento estadístico de los resultados se llevó a cabo mediante el uso de técnicas de estadística descriptiva, en las cuales se emplearon frecuencias relativas para analizar y presentar los datos de manera clara y comprensible. Además, se utilizó un modelo de regresión múltiple para profundizar en la relación entre las variables. En este modelo, la variable dependiente fue el desempeño docente, mientras que las variables independientes incluyeron tanto la identidad profesional como el compromiso organizacional. Este enfoque permitió evaluar cómo estas dos variables influyen en el desempeño de los docentes, proporcionando una visión más completa y detallada de las interacciones entre ellas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación ofrecen una visión integral sobre la relación entre la identidad profesional docente, el compromiso organizacional y el desempeño en el contexto educativo de Apurímac, Perú. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se logró analizar una muestra de 100 docentes, revelando hallazgos significativos que destacan la importancia de la identidad profesional en la motivación y eficacia del personal docente. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, que evidencian la correlación entre las variables estudiadas y su influencia en el entorno educativo.

Los resultados descriptivos mostraron que el 27.0% de los participantes consideró que el compromiso organizacional es adecuado, mientras que el 51.0% valora como regular; el 22.0% percibe deficiente. Para el desempeño docente, el 50.0% de los encuestados opina que este es adecuado, el 37.0% lo ve como regular y el 13.0% lo clasifica como deficiente. Este panorama es respaldado por el análisis inferencial, que revela una correlación positiva del 72.30% entre ambas variables. Además, se encontró que las variables predictoras explican en conjunto el 51.20% del comportamiento observado, quedando un 48.80% atribuible a otros factores que no se incorporaron en el modelo de regresión múltiple, que establece un coeficiente R de 72. 30%.

En la Tabla 1, se muestran los resultados de un modelo de regresión que evalúa la relación entre dos variables predictoras: el compromiso organizacional (Variable 2) y la identidad profesional (Variable 1). El valor de R, que es de 0.723, indica una correlación positiva moderada entre las variables, sugiriendo que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo. El R cuadrado de 0.522 sugiere que aproximadamente el 52.2% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por las variables independientes incluidas en el modelo. Además, el R cuadrado ajustado de 0.512 indica que, después de ajustar por el número de predictores, la capacidad explicativa del modelo se mantiene similar. Por último, el error estándar de la estimación es de 5.119, lo que proporciona una medida de la precisión del modelo en sus predicciones.

Tabla 1. *Estimación del modelo para las variables predictoras*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,723[a]	,522	,512	5,119

a. Predictores: (Constante), Variable2 Compromiso organizacional, Variable1 Identidad profesional

Por otro lado, en la Tabla 2, se presenta los resultados del análisis de varianza (ANOVA) para evaluar la influencia de dos variables predictoras, el compromiso organizacional (Variable 2) y la identidad profesional (Variable 1), sobre el desempeño docente. La suma de cuadrados de regresión es de 2777.644, con 2 grados de libertad, lo que indica una variabilidad significativa explicada por el modelo. La media cuadrática de la regresión es de 1388.822, y el valor F es de 53.003, sugieren que el modelo es estadísticamente significativo. El valor $p<0.001$, confirma que existe una relación significativa entre las variables independientes y el desempeño docente, indicando que estas variables son predictores relevantes en este contexto.

Tabla 2. *Estimación ANOVA para las tres variables de estudio*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2777,644	2	1388,822	53,003	,000[b]
	Residuo	2541,666	97	26,203		
	Total	5319,310	99			

a. Variable dependiente: Variable3 Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Variable2 Compromiso organizacional, Variable1 Identidad profesional

La Tabla 3, muestra la estimación de coeficientes para un modelo de regresión múltiple que examina el impacto de la identidad profesional y el compromiso organizacional sobre el desempeño docente. El coeficiente no estandarizado para la identidad profesional es 0.653, lo que indica que un aumento de una unidad en esta variable se asocia con un incremento de 0.653 en el desempeño docente, manteniendo constante el compromiso organizacional. Este coeficiente es significativo, con un valor $p<0.001$, lo que sugiere una relación fuerte y positiva. En contraste, el coeficiente para el compromiso organizacional es solo 0.008, con un valor $p<0.722$, indicando que no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el desempeño docente. La constante del modelo es 24.683, lo que representa el valor esperado del desempeño docente cuando ambas variables predictoras son cero.

Para la identidad profesional, el intervalo va de 0.518 a 0.788, lo que refuerza su relevancia en el modelo. Por otro lado, el intervalo para el compromiso organizacional abarca de -0.036 a 0.052, lo que incluye cero y sugiere que este predictor no contribuye significativamente al modelo.

Tabla 3. *Estimación de coeficientes para las variables de estudio*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	24,683	4,332		5,698	,000	16,086	33,281
	Identidad profesional	,653	,068	,714	9,608	,000	,518	,788
	Compromiso organizacional	,008	,022	,026	,356	,722	-,036	,052

a. Variable dependiente: Variable3 Desempeño docente

Estos resultados indican que, aunque la identidad profesional es un predictor importante del desempeño docente, el compromiso organizacional no muestra una relación clara en este contexto, lo que podría llevar a replantear su inclusión en análisis futuros o a explorar otros factores que podrían influir en el desempeño docente.

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio revelan una relación significativa entre la identidad profesional y el desempeño docente ($\beta = 0.653$, $p < 0.001$), lo que concuerda con los hallazgos de la investigación de Cantón y Tardif (2018), que destacan el rol dinámico de la identidad docente como construcción psicosocial. Este hallazgo refuerza la idea de que la identidad profesional no es estática, sino que se nutre de experiencias laborales y contextuales, tal como sugiere Vilchez (2022), al vincular estrategias gerenciales con su fortalecimiento. Sin embargo, contrasta con estudios como el de Cabrera (2021), donde solo el 25% de los docentes alcanzó un desempeño catalogado como bueno, lo que sugiere que factores adicionales—como la motivación laboral o el apoyo institucional—podrían modular este efecto. La divergencia podría atribuirse a diferencias metodológicas, mientras que este trabajo empleó un modelo de regresión múltiple para aislar variables, otros estudios, como el de Bósquez y Álvarez (2023), que han utilizado enfoques descriptivos que limitan la identificación de relaciones causales.

Por otro lado, el compromiso organizacional no mostró una influencia estadísticamente significativa en el desempeño docente ($\beta = 0.008$, $p = 0.722$), lo que contradice investigaciones como las de Prasetyo y

Widyanti (2020) y Rischmoller (2022), quienes reportaron correlaciones positivas en contextos no educativos. Esta discrepancia podría explicarse según Medina (2020), por particularidades del entorno de Apurímac, donde factores como la escasez de recursos institucionales o la inseguridad laboral, podrían neutralizar el impacto del compromiso. Además, estudios en ámbitos universitarios, como el de Rengifo et al. (2022), tampoco hallaron relación significativa, lo que sugiere que el sector educativo presenta dinámicas distintivas. Así, la relevancia del compromiso organizacional parece depender críticamente de variables contextuales, como las condiciones laborales y el clima institucional, aspectos que este modelo no capturó en su totalidad.

Por otro lado, el modelo de regresión múltiple explicó el 51.2% de la varianza del desempeño docente (R^2 ajustado = 0.512), superando el 34% reportado por Cabrera (2021). Esta capacidad explicativa intermedia subraya la importancia de la identidad profesional como predictor principal, mientras resalta la necesidad de incorporar variables adicionales para abordar el 48.8% de varianza no explicada, como el job crafting que, según Topa y Aranda (2022), implica la redefinición proactiva de roles laborales, o la resiliencia emocional planteada por Miranda et al. (2024), podrían contribuir a cerrar esta brecha. Ejemplo de ello se manifiesta en que la eficacia del desempeño mostró una relación del 46.1% con las variables estudiadas, coincidiendo parcialmente con Peniche et al. (2020), quienes vincularon el compromiso docente con la eficiencia institucional en contextos de alta exigencia.

Al analizar las dimensiones específicas del desempeño, se observaron patrones heterogéneos. La persistencia del desempeño se asoció en un 37.5% con las variables predictoras, cifra que contrasta con el 41.7% de docentes en nivel bajo reportado por Cabrera (2021). Esta divergencia podría reflejar diferencias en los instrumentos de medición o en las características socioeconómicas de las muestras. Asimismo, la eficiencia del desempeño mostró un 45.5% de explicación por el modelo, superando el 36.1% en niveles bajos/regulares de del autor antes mencionado, lo que sugiere que, aunque los factores estudiados son relevantes, existen brechas en la aplicación práctica de estrategias que traduzcan la identidad profesional en resultados tangibles. En este sentido, Blanco y Lozano (2024), enfatizan la necesidad de planes estructurados, como el aprendizaje-servicio, para cerrar estas brechas mediante la integración de problemas reales en la formación docente.

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos son multifacéticas. En primer lugar, fortalecer la identidad profesional mediante programas de desarrollo continuo y mentorías podría potenciar el desempeño docente, tal como lo sugiere Vilchez (2022), con la implementación de estrategias gerenciales. En segundo lugar, aunque el compromiso organizacional no resultó significativo en este contexto, intervenciones específicas, como mejoras en las condiciones laborales planteadas por Huaita y Luza (2018) o incentivos alineados con las expectativas de los docentes que podrían reactivar su impacto, según Acuña (2015). En este sentido, Leite y Bittencourt (2024), plantean que la inclusión de variables mediadoras, como el bienestar

laboral o la autonomía en el aula, debería considerarse en futuros modelos para capturar dimensiones no exploradas.

Desde una perspectiva teórica, los resultados cuestionan la universalidad de modelos clásicos como el de Rischmoller (2022), que postulan el compromiso organizacional como un pilar del desempeño. En su lugar, se refuerza la necesidad de modelos contextualizados que integren variables culturales y situacionales, especialmente en regiones con desafíos socioeconómicos como Apurímac. Se coincide con Botello (2024), quien considera que la identidad profesional emerge no como un constructo estático, sino como un proceso dinámico influenciado por interacciones institucionales y personales, lo cual demanda enfoques longitudinales para su estudio.

Entre las limitaciones del estudio, destacan su diseño transeccional, que impide establecer causalidad, y la omisión de variables cualitativas como percepciones subjetivas de los docentes. Futuras investigaciones podrían emplear métodos mixtos para explorar cómo la identidad profesional se construye en interacción con factores institucionales, o analizar el rol de mediadores como el apoyo administrativo que propone Melo (2020), en la relación compromiso-desempeño. Además, replicar este estudio en contextos urbanos o con mayores recursos permitiría discernir si las dinámicas observadas son específicas de entornos rurales o semiurbanos.

CONCLUSIONES

La investigación realizada en el contexto educativo de Apurímac, Perú, destaca la importancia de la identidad profesional docente en su motivación y eficacia. Los resultados muestran una correlación positiva significativa entre la identidad profesional y el desempeño docente, indicando que un aumento en la identidad profesional se asocia con un mejor desempeño laboral. Esto sugiere que la identidad profesional es un predictor crucial del éxito docente, lo que enfatiza la construcción dinámica de la identidad profesional a través de experiencias y reflexiones pedagógicas.

Aunque el compromiso organizacional es un aspecto importante en el contexto educativo, los resultados de esta investigación no revelan una relación estadísticamente significativa con el desempeño docente. Esto podría indicar que, en este entorno específico, otros factores no considerados en el modelo tienen un impacto mayor en el desempeño docente. Sin embargo, estudios previos han destacado el compromiso organizacional como un catalizador para la identidad profesional y el desempeño laboral, sugiriendo que su influencia puede variar según el contexto institucional.

Los hallazgos de esta investigación tienen importantes implicaciones para la formación y el desarrollo docente. Sugieren que los programas de formación inicial y continua deberían enfocarse en fortalecer la identidad profesional de los docentes, mediante la promoción de prácticas reflexivas y la

construcción de comunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo profesional continuo, subrayando la necesidad de enfoques contextualizados que integren dimensiones culturales e institucionales. Futuras investigaciones deberían adoptar diseños longitudinales y métodos mixtos para explorar mecanismos causales y variables omitidas, particularmente en regiones con desafíos socioeconómicos, optimizando así las estrategias de política educativa.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

Acuña, F. (2015). Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual. *Estudios Pedagógicos*, *41*(1), 7-26. https://doi.org/10.4067/S0718-07052015000100001

Alcalá, G. L. y Soberanis, N. G. (2023). Educación para la ciudadanía en las aulas de primaria: una revisión sistemática. *Sinéctica*(60), 1-18. https://www.redalyc.org/journal/998/99875319003/

Alemany, V., Lagos , N., Suazo, P. y Morales, P. (2023). Educar en diversidad en la formación inicial docente: una revisión sistemática. *Revista de estudios y experiencias en educación*, *22*(49), 12-31. https://doi.org/10.21703/rexe.v22i49.1429

Arteta, I. I. y Mamani, F. (2021). Educación virtual en tiempos de pandemia: Incremento de la desigualdad social en el Perú. *Chakiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 152-165. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8272580

Baque, E. R. y Pico, P. Y. (2024). Cultura organizacional y desempeño docente en el instituto Luis Arboleda Martínez. *Ciencia y Desarrollo*, *27*(4), 131-141. https://doi.org/10.21503/cyd.v27i4.2724

Blanco, C. y Lozano, A. (2024). Eficacia del aprendizaje servicio en maestros en formación para el desarrollo de su futuro desempeño docente. *Revista de Investigación en Educación*, *22*(2), 212-223. https://doi.org/10.35869/reined.v22i2.5379

Bósquez, T. D. y Álvarez, F. M. (2023). El compromiso docente en el desarrollo holístico del estudiante. *Conrado*, *19*(93), 572-581. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820

Botello, C. L. (2024). Identidad docente y representaciones sociales sobre las dimensiones personal e interpersonal de la práctica educativa en maestros de la UPNECH Unidad Parral. *QVADRATA. Estudios sobre educación, artes y humanidades*, *6*(12), 51-64. https://doi.org/10.54167/qvadrata.v6i12.1716

Cabrera, A. M. (2021). *Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64901

Cantón, I. y Tardif, M. (2018). Identidad profesional docente. *Teoría de la educación*, *30*(2), 279-280. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715964files/2281/articulo.html

Estrada, E. G., Quispe, J., Rivera, F. A., Romaní, A., León, L. B. y Bautista, J. A. (2024). Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, *3*, 709-709. https://doi.org/10.56294/sctconf2024709

Frescas, R. H., Prieto, C. O., Sánchez, L. B. y Mayett, Y. J. (2024). Relación entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo en personal de una universidad pública en Chihuahua, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *14*(28). https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1914

Gil, M. E., del Cerro, S., Garriga, J. y Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables. *Journal of Healthcare Quality Research*, *36*(5), 301-308. https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008

Guzmán, G., Velasco, M., Dávila, A. y Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *ConCiencia Tecnológica*(60), 6. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661

Huaita, D. M. y Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, *3*(8.1), 300-312. https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801

Leite, L. y Bittencourt, A. V. (2024). Organizational commitment and well-being at work: investigating alternative models of association. *CES Psicología*, *17*(1), 1-16. https://doi.org/10.21615/cesp.7076

Macías, A. y Chávez, M. (2008, 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Innovación Educativa. *Innovación Educativa*, *8*(45), 20-35. https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf

Martínez, M. M., Campbell, L., Muñoz, N. y Moyano, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y Postgrado*, *38*(1), 67-91.

Medina, F. (2020). *Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral* [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. Santiago, Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182735

Melo, N. A. (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), 1-29. https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595

Mina, M. A. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, *7*(2), 39-56. https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245

Ministerio de Educación. (2017, 2017). *Presentación de la Política de atención educativa para población del ámbito rural* Lima, Perú, MINEDU.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4644572/Presentaci%C3%B3n%20de%20la%20Pol%C3%ADtica%20de%20atenci%C3%B3n%20educativa%20para%20poblaci%C3%B3n%20del%20%C3%A1mbito%20rural%20-%20Minedu.pdf

Miranda, J. A., Roque, E. G., Villalobos, A. R. y Huari, M. Y. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, *22*(1), e3588. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-76962024000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Navarro, L. A. y Centurión, Á. J. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *8*(34), 1585-1597. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820

Ortega, C. y Jara, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, *58*(1), 115-138. https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780

Ortiz, D. A., Salgado, P. y Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, *63*(2), 0-0. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986

Oto, S., Toledo, S. y Toledo, M. (2022). Invisibilidad de la escuela rural en la formación de maestros. *Revista electrónica de investigación educativa*, *24*, 1-14. https://doi.org/10.24320/redie.2022.24.e27.3974

Peniche, R., Mac, C. R., Ramírez, C. G. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *18*(2), 77-95. https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004

Prasetyo, A. y Widyanti, S. R. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' islamic performance. *Opcion*, *36*(Special Edition 27), 981-993. http://www.scopus.com/inward/record.url?scp=85084996999&partnerID=8YFLogxK

Raczynski, D. y Muñoz, G. (2006). Factores que desafían los buenos resultados educativos de las escuelas en sectores de pobreza. *Educación y brechas de equidad en América Latina*, *2*, 261-275. https://www.researchgate.net/publication/348002993

Rengifo, E., Saavedra, J., Diaz, F. y Paredes, C. I. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(2), 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862

Rischmoller, J. C. (2022). *Compromiso organizacional de los grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de servicios Lima, 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98430

Rodríguez, L. F. (2021). Investigación sobre enseñanza y desarrollo profesional docente en escuelas rurales: una revisión. *Revista de estudios y experiencias en educación*, *20*(43), 307-325. https://www.redalyc.org/journal/2431/243168246017/html/

Rodríguez, M. (2018). Construir la interculturalidad. Políticas educativas, diversidad cultural y desigualdad en Ecuador. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(60), 217-236. https://doi.org/10.17141/iconos.60.2018.2922

Sánchez, G. I. y Jara, X. E. (2019). Las preocupaciones de docentes principiantes en contextos de ruralidad. *Actualidades Investigativas en educación*, *19*(1), 216-245. https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35407

Topa, G. y Aranda, M. (2022). Job Crafting in Nursing: Mediation between Work Engagement and Job Performance in a Multisample Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12711. https://doi.org/10.3390/ijerph191912711

Upegui, M. A. y Páez, D. (2023). Elementos constituyentes de la identidad académica en los agentes educativos (docentes) de la ECEDU de la UNAD. *Documentos de Trabajo ECEDU*, *1*(1), 88-97. https://doi.org/10.22490/ECEDU.8395

Vilchez, J. (2022). *Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77856