

**ENGAGEMENT LABORAL EN LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO
ACADÉMICO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

**WORK ENGAGEMENT AND THE QUALITY OF ACADEMIC PERFORMANCE
AMONG UNIVERSITY FACULTY**

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO E A QUALIDADE DO DESEMPENHO
ACADÊMICO DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**

Recibido: 03/07/2026

Aceptado: 14/07/2026

Aprobado: 28/082026

Octavia Luz **TAPIA CARBAJAL** ¹

Edward Woodrow **TAPIA CARBAJAL** ²

Resumen

La educación universitaria peruana afronta el desafío permanente de fortalecer la calidad del desempeño de la formación profesional mediante el mejoramiento del desempeño académico de sus docentes. En este contexto, el engagement laboral adquiere especial relevancia al representar un estado positivo de compromiso, energía y dedicación que favorece el desarrollo eficiente de las funciones de enseñanza, investigación y responsabilidad social universitaria. En atención a esta problemática, el presente artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del engagement laboral en la calidad del desempeño académico de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance explicativo. La población estuvo constituida por 2 883 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de los cuales se seleccionó una muestra de 216 participantes mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La información fue recopilada mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario

¹ Magíster en Educación con mención en docencia en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5941-9943>

² Abogado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7232-5773>

con escala de tipo Likert, previamente validado por juicio de expertos y sometido a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente, los datos fueron procesados con el software Ja moví, aplicándose procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales para la comprobación de las hipótesis formuladas. El presente artículo se sustenta en la realidad que experimentan las universidades públicas del país, donde los docentes asumen crecientes responsabilidades académicas, administrativas y de investigación en un entorno caracterizado por continuos procesos de evaluación, acreditación y transformación educativa. Estas condiciones hacen indispensable fortalecer el compromiso laboral de los docentes, dado que un mayor nivel de engagement laboral favorece la planificación pedagógica, la incorporación de estrategias innovadoras de enseñanza, la evaluación pertinente de los aprendizajes y el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos por la educación superior.

En ese sentido, la investigación constituye un aporte para la gestión universitaria al proporcionar evidencia que permite comprender la influencia del engagement laboral sobre la calidad del desempeño académico. Asimismo, ofrece fundamentos para el diseño de estrategias institucionales orientadas a fortalecer el bienestar docente, promover una cultura organizacional comprometida y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa en las universidades peruanas.

Palabras clave: engagement laboral, desempeño académico, docentes universitarios, educación superior, calidad educativa.

Abstract

Peruvian university education faces the ongoing challenge of strengthening the quality of professional training by improving the academic performance of its faculty. In this context, employee engagement is especially relevant, representing a positive state of commitment, energy, and dedication that fosters the efficient development of teaching, research, and university social responsibility functions. Addressing this issue, this research article aimed to determine the impact of employee engagement on the quality of academic performance of faculty at the National University of San Marcos. The research employed a quantitative, applied approach with a non-experimental, cross-sectional, and explanatory design. The population consisted of 2,883 faculty members from the National University of San Marcos, from which a sample of 216 participants was selected using non-probability convenience sampling. Data was collected through a survey using a Likert-scale questionnaire, previously validated by expert judgment and subjected to reliability analysis using Cronbach's alpha coefficient. Subsequently, the

data were processed using the Jamoví software, applying descriptive and inferential statistical procedures to test the formulated hypotheses. This article is based on the reality experienced by public universities in the country, where faculty members assume increasing academic, administrative, and research responsibilities in an environment characterized by continuous processes of evaluation, accreditation, and educational transformation. These conditions make it essential to strengthen faculty commitment, since a higher level of engagement fosters pedagogical planning, the incorporation of innovative teaching strategies, the relevant assessment of learning, and compliance with the quality standards required by higher education.

In this sense, the research contributes to university management by providing evidence that allows us to understand the influence of engagement on the quality of academic performance. It also offers a foundation for the design of institutional strategies aimed at strengthening faculty well-being, promoting a committed organizational culture, and contributing to the continuous improvement of educational quality in Peruvian universities.

Keywords: work engagement, academic performance, university professors, higher education, educational quality.

Introducción

En la actualidad, la educación universitaria atraviesa un proceso de transformación impulsado por las crecientes exigencias de aseguramiento de la calidad, la internacionalización, la innovación pedagógica, la transformación digital y el fortalecimiento de la investigación científica. En este escenario, las universidades enfrentan el desafío de consolidar sistemas académicos que respondan a las demandas sociales y a los estándares nacionales e internacionales de calidad. En consecuencia, el desempeño académico de los docentes se ha convertido en un componente estratégico para garantizar la excelencia de los procesos formativos, la generación de conocimiento y el cumplimiento de la responsabilidad social universitaria.

Desde esta perspectiva, el engagement laboral ha adquirido un papel protagónico al constituir un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, cualidades que favorecen el compromiso del docente con el desarrollo de sus funciones académicas. Bajo esta lógica los hallazgos reportados por García y Müller (2025), Kim y Lee (2024), Fei y Tien (2024) y Pham et al. (2025) convergen en señalar

que el engagement laboral constituye un recurso estratégico para fortalecer la motivación, la innovación pedagógica, la productividad académica y el bienestar del docente. No obstante, dichas investigaciones también evidencian que la magnitud de esta influencia varía según las características organizacionales de cada universidad, lo que demuestra que las políticas institucionales orientadas al apoyo docente desempeñan un papel determinante en la consolidación de un desempeño académico de calidad. En conjunto, esta evidencia permite comprender que el engagement laboral representa un mecanismo mediante el cual los recursos personales y los recursos organizacionales interactúan para favorecer la mejora continua de la educación universitaria.

De igual manera, las investigaciones desarrolladas en diferentes contextos universitarios coinciden en reconocer que el engagement laboral desempeña un papel determinante en el fortalecimiento del compromiso organizacional y en la mejora de la calidad educativa. Al respecto, Rego et al. (2023), Teúl y Potluri (2024) y Kosraean et al. (2024) encontraron que los docentes con mayores niveles de engagement evidencian un engagement laboral más sólido con la institución, una mayor capacidad para incorporar estrategias pedagógicas innovadoras y una participación más activa en las actividades académicas y de investigación, aspectos que contribuyen al incremento de la productividad y al fortalecimiento de la calidad de los procesos formativos.

En conjunto, la evidencia científica analizada permite inferir que el engagement laboral constituye un constructo multidimensional que integra factores individuales y organizacionales para potenciar el desempeño académico del profesorado universitario. En consecuencia, el fortalecimiento del vigor, la dedicación y la absorción, acompañado de políticas institucionales que promuevan el bienestar, el reconocimiento profesional y el desarrollo de competencias, representa una estrategia fundamental para impulsar la innovación educativa, elevar la productividad académica y consolidar una cultura de calidad en las instituciones de educación superior.

De igual forma, las investigaciones desarrolladas en distintos contextos universitarios continúan respaldando la importancia del engagement laboral como un factor explicativo del desempeño docente. En este sentido, Paredes et al. (2024) destacaron que el compromiso laboral favorece la innovación pedagógica, el fortalecimiento del compromiso institucional y la productividad académica. Del mismo modo, Yu, Zhou y Zhang (2024) encontraron que mayores niveles de vigor, dedicación y absorción se relacionan con una participación más activa en investigación, mejores prácticas colaborativas y un desempeño docente más eficiente. Por su parte, Extremera et al. (2023), Mérida-López, Extremera y Rey (2023), Medina et al. (2023), Smith et al. (2023)

y Johnson (2023) coincidieron en señalar que el bienestar emocional, el apoyo institucional y un clima organizacional favorable potencian la influencia del engagement sobre el desempeño académico, evidenciando la importancia de fortalecer simultáneamente los recursos individuales y organizacionales.

Por otra parte, la literatura especializada también ha puesto de manifiesto la estrecha relación entre el bienestar emocional, las condiciones organizacionales y el compromiso laboral del profesorado. Al respecto, Extremera et al. (2023) y Mérida-López, Extremera y Rey (2023) demostraron que el bienestar emocional fortalece la satisfacción laboral y el compromiso profesional, favoreciendo un desempeño docente más eficiente. En concordancia, Medina et al. (2023) evidenciaron que el engagement incrementa la motivación y el rendimiento académico del profesorado, mientras que Smith et al. (2023) y Johnson (2023) destacaron que estos efectos alcanzan mayor intensidad cuando existen políticas institucionales de apoyo, liderazgo participativo y un clima organizacional favorable. En consecuencia, la evidencia disponible confirma que el engagement laboral constituye un proceso multidimensional cuya influencia depende tanto de los recursos personales como de las condiciones institucionales.

En el contexto latinoamericano y peruano, los resultados de investigación presentan una tendencia similar. Gonzales (2024), García et al. (2025) y Martínez et al. (2025) evidenciaron que el engagement laboral favorece el compromiso con las funciones académicas, la innovación metodológica y la mejora del desempeño docente. Asimismo, Herrera (2023), Flores et al. (2023), Ramírez López (2024), Lozada Castillo (2024), Paredes Guevara (2025) y Chávez et al. (2023) señalaron que el desarrollo profesional, el apoyo institucional y un clima organizacional positivo fortalecen el compromiso laboral y contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa. En la misma línea, Ramírez et al. (2025), Fernández y Mendoza (2023), Cueva y Aliaga (2023), Torres et al. (2025) y Mirsadeghi y Ghanizadeh (2023) coincidieron en que la interacción entre los recursos personales del docente y las condiciones institucionales constituye un elemento determinante para explicar la calidad del desempeño académico en la educación universitaria.

A pesar de la consistencia de la evidencia científica, aún son limitadas las investigaciones desarrolladas en universidades públicas peruanas que analicen, desde un enfoque explicativo, la incidencia del engagement laboral sobre la calidad del desempeño académico. La mayoría de los estudios se ha orientado a establecer relaciones correlacionales, siendo escasas las investigaciones que expliquen cómo las dimensiones del engagement vigor, dedicación y absorción inciden en componentes específicos del desempeño docente, como la planificación académica, la innovación y

estrategias didácticas y la evaluación de los aprendizajes. Esta brecha de conocimiento justifica la necesidad de profundizar en el estudio de esta problemática dentro del contexto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En atención a ello, el presente artículo tiene como objetivo determinar la incidencia del engagement laboral en la calidad del desempeño académico de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Por lo tanto, espero que los resultados aporten evidencia científica que contribuya al diseño de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar docente, la gestión del talento humano y la mejora continua de la calidad de la educación universitaria.

Metodología

Enfoque y diseño metodológico

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, el cual permitió analizar las variables mediante información numérica y técnicas estadísticas para establecer la incidencia del engagement laboral en la calidad del desempeño académico de los docentes universitarios. Este enfoque posibilitó la contrastación objetiva de las hipótesis formuladas y la obtención de evidencia empírica que sustentó los resultados del estudio. En cuanto al diseño metodológico, el estudio fue de tipo no experimental, debido a que las variables fueron examinadas sin manipulación intencional, observándose tal como se presentan en su contexto habitual. Asimismo, presentó un corte transversal, ya que la información se recopiló en un único momento, permitiendo describir y explicar el comportamiento de las variables durante el periodo de ejecución de la investigación. El nivel de investigación fue explicativo, puesto que estuvo orientado a identificar la incidencia del engagement laboral sobre la calidad del desempeño académico mediante procedimientos estadísticos que permitieron estimar la magnitud y dirección de dicha influencia.

Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 2,883 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes desarrollaban actividades académicas durante el periodo de investigación. Esta población representó el universo de análisis para la evaluación del engagement laboral y la calidad del desempeño académico.

La muestra estuvo integrada por 216 docentes universitarios, seleccionados mediante un procedimiento de muestreo probabilístico, con el propósito de asegurar la representatividad de la población y fortalecer la validez de las inferencias derivadas de los resultados.

Variables de investigación

La variable independiente correspondió al engagement laboral, entendido como un estado psicológico positivo vinculado con la actividad profesional, caracterizado por elevados niveles de energía, compromiso e involucramiento en el trabajo. Para su evaluación se consideraron tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

La variable dependiente fue la calidad del desempeño académico, concebida como el conjunto de acciones y competencias pedagógicas que favorecen el desarrollo eficaz del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta variable comprendió las dimensiones de planificación académica, innovación y estrategias didácticas, y evaluación del aprendizaje.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La información fue obtenida mediante la técnica de la encuesta, considerada apropiada para recopilar datos de manera sistemática sobre las percepciones de los docentes respecto a las variables analizadas.

Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado con escala tipo likert de cinco alternativas de respuesta, que permitió medir el nivel de acuerdo a los participantes respecto a cada uno de los indicadores de las variables estudiadas.

La validez del instrumento fue establecida mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems. Posteriormente, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un índice de consistencia interna adecuado para garantizar la precisión de las mediciones.

Procedimiento

Una vez obtenidas las autorizaciones institucionales correspondientes, se procedió a la aplicación del cuestionario a los docentes que conformaron la muestra. La participación fue voluntaria y estuvo respaldada por el consentimiento informado, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes. Finalizada la recolección de datos, la información fue codificada, depurada y organizada en una base de datos para su posterior procesamiento estadístico.

Procesamiento y análisis de datos

El análisis estadístico se realizó mediante el software Ja moví. En una primera etapa se desarrolló un análisis descriptivo utilizando frecuencias absolutas, porcentajes, medias

y medidas de dispersión, con la finalidad de caracterizar el comportamiento de las variables de estudio.

Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para verificar la distribución de los datos y determinar la pertinencia de las pruebas estadísticas inferenciales. Para la comprobación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas se emplearon análisis de correlación y modelos de regresión lineal múltiple, los cuales permitieron estimar la incidencia del engagement laboral y de sus dimensiones sobre la calidad del desempeño académico. Asimismo, se calcularon el coeficiente de determinación (R^2), los coeficientes de regresión estandarizados, los intervalos de confianza y los niveles de significancia estadística, adoptando un nivel de confianza del 95 % y un valor de significancia de $\alpha = 0,05$.

Consideraciones éticas

El desarrollo de la investigación se sustentó en los principios de ética científica, respetando la participación voluntaria de los docentes, la confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato de los participantes. Los datos recopilados fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, garantizando la integridad, transparencia y rigor durante todas las etapas del proceso investigativo.

Resultados

Con la finalidad de determinar la incidencia del engagement laboral en la calidad del desempeño académico de los docentes universitarios, se estimó el modelo estructural mediante ecuaciones estructurales utilizando la información proporcionada por los 216 docentes participantes en el estudio. Los resultados obtenidos de acuerdo a la tabla 9 y figura 5, se muestra que la estimación de los parámetros del modelo engagement laboral en la calidad de desempeño académico docente, se evidenció que el engagement laboral tiene un efecto directo significativo en la calidad de desempeño académico docente ($\beta = 0.987$; $p < 0.01$). Por lo tanto, ante un incremento de los niveles del engagement laboral en los docentes, entonces, se incrementará los niveles de la Calidad de Desempeño Académico de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Tabla 1

Estimación de los parámetros del modelo Engagement Laboral en el Calidad de Desempeño Académico Docente

Medidas del modelo		β	Intervalos de		z	p
			Confianza 95%			
			Inferior	Superior		
Calidad de Desempeño Académico Docente	Engagement Laboral	0.990	0.971	1.009	2.05	0.041

Nota. β = coeficiente estandarizado, z = estadístico Z, p = p-value

Se establece el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) donde:

$$F2 = 0.990 * F1 + e$$

F1 = Engagement Laboral

F2 = Calidad de Desempeño Académico Docente

β = coeficiente estandarizado

Modelos de medida:

$$P1 = 0.55 * F1 + e1$$

$$P2 = 0.76 * F1 + e2$$

$$P3 = 0.66 * F1 + e3$$

$$P4 = 0.75 * F1 + e4$$

$$P5 = 0.70 * F1 + e5$$

$$P6 = 0.75 * F1 + e6$$

$$P7 = 0.51 * F1 + e7$$

$$P8 = 0.66 * F1 + e8$$

$$P9 = 0.71 * F1 + e9$$

$$P10 = 0.49 * F1 + e10$$

$$P11 = 0.74 * F1 + e11$$

$$P12 = 0.70 * F1 + e12$$

$$P13 = 0.57 * F1 + e13$$

$$P14 = 0.81 * F1 + e14$$

$$P15 = 0.47 * F1 + e15$$

$$P16 = 0.73 * F2 + e16$$

$$P17 = 0.61 * F2 + e17$$

$$P18 = 0.55 * F2 + e18$$

$$P19 = 0.59 * F2 + e19$$

$$P20 = 0.57 * F2 + e20$$

$$P21 = 0.68 * F2 + e21$$

$$P22 = 0.77 * F2 + e22$$

$$P23 = 0.66 \cdot F2 + e23$$

$$P24 = 0.65 \cdot F2 + e24$$

$$P25 = 0.74 \cdot F2 + e25$$

$$P26 = 0.74 \cdot F2 + e26$$

$$P27 = 0.72 \cdot F2 + e27$$

$$P28 = 0.59 \cdot F2 + e28$$

$$P29 = 0.72 \cdot F2 + e29$$

$$P30 = 0.76 \cdot F2 + e30$$

$$P31 = 0.67 \cdot F2 + e31$$

$$P32 = 0.75 \cdot F2 + e32$$

$$P33 = 0.55 \cdot F2 + e33$$

$$P34 = 0.70 \cdot F2 + e34$$

$$P35 = 0.74 \cdot F2 + e35$$

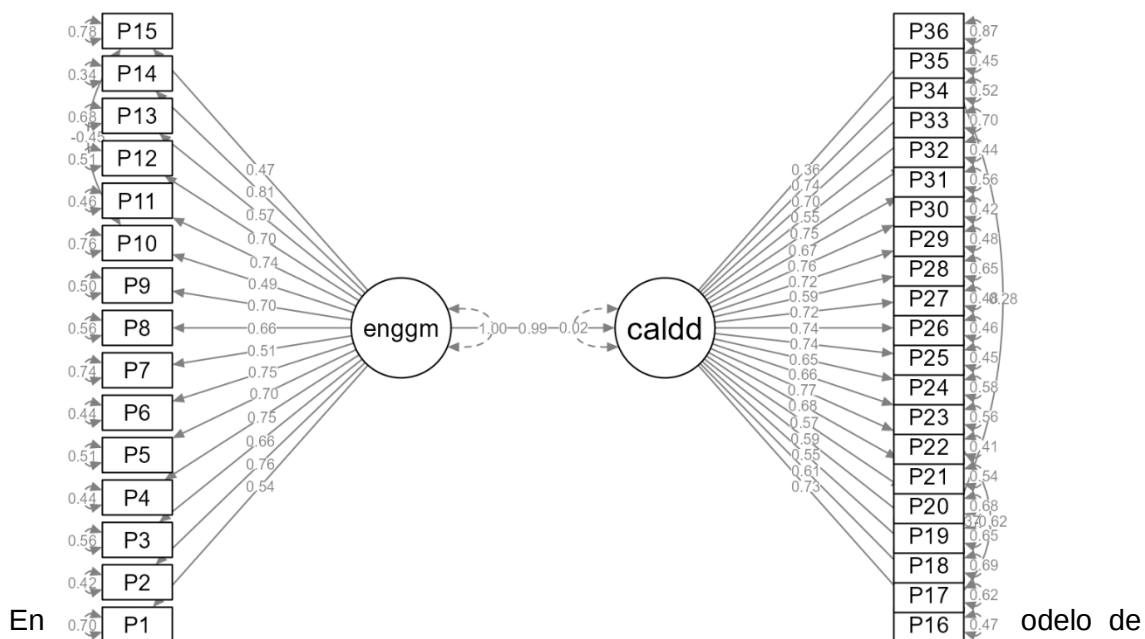
$$P36 = 0.36 \cdot F2 + e36$$

P1 – P15 = Ítems del Engagemant Laboral

P16 – P36 = Ítems de la Calidad de Desempeño Docente

Figura 1

Diagrama de senderos entre Engegament Laboral y Calidad de Desempeño Académico Docente



ecuaciones estructurales del Engegament Laboral en la Calidad de Desempeño Académico Docente. Se muestra el Índice de Ajuste Normado (NFI = 0.832) y el Índice Relativo de Ajuste (RFI = 0.820) superan el límite mínimo aceptable de 0.90. Además,

el Índice de Ajuste Comparativo (GFI = 0.955) y el Índice Ajuste de Bondad de Ajuste (AGFI = 0.943) proporcionan niveles de ajuste excelentes. Finalmente, la Raíz Cuadrada de la Media del Error de Aproximación (RMSEA = 0.098) se encuentra en límite permitido. En consecuencia, los resultados respaldan un modelo estructural de ajuste aceptable del efecto de los Engagement Laboral en la Calidad de Desempeño Académico Docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; aunque los valores del NFI y RFI no se encuentran en el límite aceptable (< 0.90) no implica que el modelo estructural sea inválido.

Tabla 1

Indicadores de bondad de ajuste del modelo estructural del Engagement Laboral en la Calidad de Desempeño Académico Docente

Índices	Medida de ajuste	Valor	Límite aceptable ^a
Índice de ajuste normado	NFI	0.83	$\geq 0,9$
Índice de ajuste comparative	GFI	0.96	$\geq 0,9$
Índice ajustado de bondad de ajuste	AGFI	0.94	$\geq 0,85$
Índice relativo de ajuste	RFI	0.82	$\geq 0,9$
Raíz cuadrada de la media del error de aproximación	RMSEA	0.10	$\leq 0,1$

Nota. ^a Byrne, B. (2010). Structural Equation Modeling with AMOS. 2 ed. Routledge Taylor & Francis Group.

Discusión de resultados.

Los resultados obtenidos confirman que el engagement laboral constituye un predictor significativo de la calidad del desempeño académico de los docentes universitarios, evidenciado por la relación positiva encontrada entre ambas variables ($\beta = 0.987$; $p < 0.01$). Estos hallazgos respaldan la premisa de que el compromiso laboral favorece el desarrollo de las funciones académicas y fortalece la calidad educativa en el contexto de la educación superior. Asimismo, la elevada confiabilidad del instrumento aplicado garantiza la consistencia de las mediciones y aporta solidez metodológica a los resultados obtenidos. En conjunto, la evidencia empírica refuerza los postulados teóricos que conciben el engagement como un recurso psicológico que incrementa la motivación, el compromiso y la eficacia profesional, coincidiendo con las investigaciones de Schaufeli (2024), Bakker y Demerouti (2024) y Pham et al. (2025).

Respecto a las dimensiones analizadas, la dedicación evidenció una influencia positiva y altamente significativa sobre el desempeño académico ($\beta = 0.917$; $p < 0.001$), lo que confirma que el compromiso afectivo, la identificación con la profesión y el entusiasmo por la enseñanza fortalecen la calidad de la práctica docente. De igual forma, la absorción mostró una incidencia significativa, indicando que la concentración y el involucramiento cognitivo favorecen el desarrollo de actividades académicas con mayor eficacia y calidad. Estos resultados son consistentes con estudios recientes que sostienen que los docentes con mayores niveles de dedicación y absorción presentan mejores desempeños en planificación, innovación pedagógica e investigación, consolidando estas dimensiones como recursos estratégicos para responder a las crecientes exigencias de la educación superior.

En contraste, la dimensión vigor no presentó una incidencia estadísticamente significativa sobre el desempeño académico ($\beta = -0.540$; $p > 0.496$), resultado que difiere de lo reportado por parte de la literatura internacional. Esta discrepancia sugiere que la energía y la persistencia del docente, aunque constituyen componentes relevantes del engagement, no son suficientes para explicar por sí solas la calidad del desempeño académico. Es probable que factores como el liderazgo institucional, la disponibilidad de recursos, la carga laboral, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional condicionen el efecto del vigor sobre el rendimiento docente. Este hallazgo aporta evidencia de que el desempeño académico responde a una interacción compleja entre factores individuales y organizacionales, por lo que futuras investigaciones deberían incorporar modelos multivariados que permitan explicar dichas relaciones con mayor precisión.

En términos prácticos, los resultados ponen de manifiesto que las instituciones de educación superior deben priorizar políticas orientadas al fortalecimiento del engagement laboral, especialmente mediante estrategias que incrementen la dedicación y la absorción de los docentes. Acciones como el reconocimiento profesional, la capacitación continua, el bienestar laboral y la generación de ambientes organizacionales favorables podrían potenciar el compromiso docente y traducirse en una mejora sostenible del desempeño académico. En consecuencia, esta investigación aporta evidencia empírica que amplía el conocimiento sobre el engagement laboral en el contexto universitario latinoamericano y confirma su relevancia como un factor estratégico para impulsar la calidad de la educación superior.

Conclusiones

Los resultados de la investigación permitieron determinar que el engagement laboral constituye un factor que incide significativamente en la calidad del desempeño académico de los docentes universitarios, confirmándose el cumplimiento del objetivo general y el respaldo empírico de la hipótesis planteada mediante el modelo de ecuaciones estructurales.

Del mismo modo, se evidenció que las dimensiones vigor, dedicación y absorción presentan una incidencia significativa sobre los componentes de la calidad del desempeño académico, lo que demuestra que el fortalecimiento del compromiso laboral favorece el desarrollo de prácticas pedagógicas orientadas a la planificación, la innovación didáctica y la evaluación del aprendizaje.

Los hallazgos obtenidos aportan evidencia para la gestión universitaria, al destacar la necesidad de implementar políticas institucionales dirigidas a fortalecer el bienestar laboral, la motivación y el desarrollo profesional de los docentes, con el propósito de consolidar una educación superior de mayor calidad.

Finalmente, se recomienda desarrollar futuras investigaciones con diseños longitudinales y en diferentes contextos universitarios, a fin de ampliar el conocimiento sobre el comportamiento del engagement laboral y su contribución al fortalecimiento del desempeño académico y de la calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Albrecht, S. L. (2024). Employee engagement, organizational performance and higher education.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2023). Work engagement and employee well-being: Recent advances in theory and practice.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Daily work engagement and teacher performance.
- chaufeli, W. B., & De Witte, H. (2024). Work engagement in higher education institutions.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2023). Work engagement: A quantitative review.
- Collie, R. J. (2024). Teacher well-being, engagement and professional performance.
- De-Besa-Gutiérrez, M. R., Peña Froment, F., & Gil Flores, J. (2023). Credibilidad docente y engagement académico en estudiantes universitarios no tradicionales. Revista de Educación. ([RecET Ciencia y Tecnología](#))
- García Valdecasas Prieto, M., García Martínez, I., Checa Domene, L., & Gavin Chocano, Ó. (2025). La identidad profesional de los docentes de educación superior y su

relación con el síndrome de burnout: Revisión sistemática. Revista RETOS XXI.
([Revista SEUG](#))

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2023). Work engagement and job performance.

Klassen, R. M., & Kim, L. E. (2023). Teacher engagement, occupational well-being and teaching effectiveness.

Martínez-Blanco, Y., & Turpo-Chaparro, J. E. (2026). Compromiso organizacional en el profesorado universitario: Mapeo bibliométrico y revisión temática complementaria. Prohominum. ([SciELO](#))

Martono, W. C., Kurniawati, F., Mangunsong, F. M., Setiamurti, A., Takwin, B., & Milla, M. N. (2026). Unpacking teacher engagement: A systematic literature review of factors, theoretical limitations, and future directions. Frontiers in Education. ([Frontiers](#))

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2024). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. ([arXiv](#))

Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2023). Employee commitment and organizational effectiveness.

Paucar Ortiz, R. R., & Leyva Aguilar, N. A. (2026). Gestión pedagógica en el desempeño docente en instituciones de educación superior. Revista Simón Rodríguez. ([Revista Simón Rodríguez](#))

Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495> ([Horizontes](#))

Richardson, M., & Watt, H. M. G. (2024). Teacher motivation, engagement and educational quality.

Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L. V., Romero Huayta, L. S., & Pinedo-Yzaguirre, E. A. (2023). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios. Universidad y Sociedad.

Saks, A. M. (2023). Employee engagement: Advances in theory and research.

Salanova, M. (2023). Psicología organizacional positiva y engagement laboral.

Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: Current developments and future research directions.

- Suárez Pardo, S. R., Suárez Pardo, M. S., & Mercado Hermenegildo, A. (2026). Inteligencia emocional y compromiso laboral docente: Una revisión sistemática. ([ScienceOpen](#))
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2024). The Job Demands–Resources model and work engagement.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Personal resources and work engagement.