

NOMBRE DEL TRABAJO

Maria y Veneranda.docx

RECuento DE PALABRAS

5438 Words

RECuento DE CARACTERES

31547 Characters

RECuento DE PÁGINAS

27 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

850.7KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 29, 2024 11:03 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 29, 2024 11:04 AM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS HUMANAS Y

EDUCACIÓN



**Bienestar psicológico como predictor del compromiso y la
satisfacción laboral en docentes**

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación, con mención a
Psicología Educativa

Por:

María Magdalena Cañi Chipana
Veneranda Ticona Ramírez

Asesor:

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta

Lima, mes de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada “Bienestar psicológico como predictor del Compromiso y la satisfacción laboral en docentes” de María Magdalena Cañi Chipana y Veneranda Ticona Ramírez, tiene un índice de similitud de (porcentaje %) verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los (días del mes) del año 2023.

Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAGISTER

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 22 del mes de octubre del año 2024, siendo las 04:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Josué Arturo Morán Condezo el secretario: Mg. Nataly Susan Saez Zevallos los demás miembros: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramírez y Dr. Josué Edison Turpo Chaparro y el asesor: Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Bienestar psicológico como predictor del Compromiso y la satisfacción laboral en docentes”

..... del Bachiller/Licenciado (a)/Magister María Magdalena Cañi Chipana y Veneranda Ticona Ramírez

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de magister en: Educación

(Nomenclatura del Grado Académico)

..... con Mención en Psicología Educativa

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a)/Magister: María Magdalena Cañi Chipana y Veneranda Ticona Ramírez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Resumen

La calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes dependen en gran medida del compromiso y la satisfacción docente. En este contexto, el bienestar psicológico emerge como un factor determinante, ya que influye directamente en el rendimiento del personal educativo y en el ambiente laboral. El estudio buscó determinar si el bienestar psicológico predice significativamente el compromiso y la satisfacción laboral en docentes peruanos. Se llevó a cabo un estudio predictivo transversal en 400 docentes (60.25% mujeres) de colegios de Perú, con edades comprendidas entre 21 y 65 años (media 43.35, $\pm$ 11.32), a quienes se les administró la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica. El análisis de regresión reveló que el bienestar psicológico es un predictor significativo del engagement laboral ($\beta = 0.48$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.044$) y de la satisfacción laboral ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.051$), indicando que, aunque el bienestar psicológico influye en estas variables, otros factores no incluidos en el modelo también tienen un impacto significativo. En conclusión, el bienestar psicológico desempeña un papel fundamental como predictor significativo del compromiso y la satisfacción laboral en los docentes peruanos. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar intervenciones destinadas a mejorar el bienestar psicológico de los docentes como parte integral de las políticas educativas y prácticas institucionales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Compromiso laboral, Bienestar psicológico, Docentes, Rendimiento laboral.

Abstract

The quality of teaching and the well-being of teachers largely depend on their commitment and job satisfaction. In this context, psychological well-being emerges as a determining factor, as it directly influences the performance of educational staff and the work environment. This study sought to determine whether psychological well-being significantly predicts engagement and job satisfaction among Peruvian teachers. A cross-sectional predictive study was conducted with 400 teachers (60.25% women) from schools in Peru, aged between 21 and 65 years (mean 43.35, $\pm$ 11.32). The Psychological Well-Being Scale (BIEPS-A), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and the Generic Job Satisfaction Scale were administered. Regression analysis revealed that psychological well-being is a significant predictor of work engagement ($\beta = 0.48$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.044$) and job satisfaction ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.051$), indicating that while psychological well-being influences these variables, other factors not included in the model also have a significant impact. In conclusion, psychological well-being plays a fundamental role as a significant predictor of engagement and job satisfaction among Peruvian teachers. These findings highlight the importance of implementing interventions aimed at improving teachers' psychological well-being as an integral part of educational policies and institutional practices.

Keywords: Job satisfaction, Work engagement, Psychological well-being, Teachers, Job performance.

1. Introducción

La satisfacción y el compromiso laboral son fundamentales en el desempeño y la calidad del trabajo docente (Abebe & Markos, 2016). Estos aspectos no solo influyen en el rendimiento y la eficacia del personal, sino que también impactan en la retención del talento y el ambiente laboral (Hairuddin et al., 2017; Iqbal et al., 2014). En este contexto, el bienestar psicológico es crucial, ya que influye directamente en la motivación, productividad y calidad del trabajo (Agurto et al., 2020; Ilgan et al., 2015).

Estudios previos han revelado que los docentes que perciben de manera positiva su capital psicológico, muestran niveles significativos de satisfacción laboral y bienestar psicológico (Kurt & Demirbolat, 2018; Romeiro, 2015). El bienestar psicológico se refiere a un estado óptimo de funcionamiento que engloba emociones positivas y relaciones interpersonales satisfactorias (Keyes, 2002; Ryff, 1989). En el ámbito docente, este concepto está relacionado con la evaluación que los profesores hacen de su vida actual y se asocia con niveles óptimos de funcionamiento, incluyendo la calidad de las relaciones interpersonales y actitudes internas como el dominio y el crecimiento personal (García et al., 2020; González et al., 2016). Este aspecto ejerce una influencia positiva en el compromiso con la enseñanza³ y en la calidad de la educación impartida a los estudiantes. Cuando los docentes mantienen un estado emocional equilibrado y armonizan su vida laboral y personal, tienden a mostrar un mayor compromiso con su labor (Isgor & Haspolat, 2016; Kurt & Demirbolat, 2018).

Por otro lado,¹ el compromiso laboral se define como un estado emocional positivo caracterizado por energía, dedicación y concentración en el trabajo (Bakker et al., 2012; Diez et al., 2009). En el contexto educativo, el compromiso laboral va más allá de la

satisfacción laboral, ya que implica una conexión emocional y motivacional con la labor docente. Por lo tanto, no se limita solo a cumplir con las responsabilidades laborales, sino que implica una verdadera pasión y entrega hacia la enseñanza y el desarrollo de los estudiantes (Serin, 2023). Estos aspectos son fundamentales en el desempeño de los profesores, porque influyen tanto en su bienestar psicológico como en su compromiso con el trabajo (Kurt & Demirbolat, 2018; Laura, 2015).

Numerosos estudios han establecido que los docentes que experimentan un alto nivel de bienestar psicológico tienden a mostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que se refleja en su motivación, dedicación y satisfacción en el aula (Ilgan et al., 2015; Shu, 2022). El compromiso laboral enriquece la conexión emocional de los docentes con la enseñanza, e influye positivamente en el ambiente escolar y el desarrollo de los estudiantes (Abebe & Markos, 2016). Por lo tanto, las instituciones educativas que priorizan el bienestar psicológico de sus docentes cultivan un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo que repercute en la calidad de la educación y el éxito académico de los estudiantes (Agha et al., 2017).

Por último, la satisfacción laboral se define como la percepción subjetiva de contentamiento o felicidad que experimenta un individuo en su trabajo. Esta percepción refleja la evaluación de diversos aspectos laborales, como el ambiente de trabajo, las relaciones con colegas, las oportunidades de desarrollo y la compensación recibida (Judge et al., 2020; Locke, 1969). En el contexto educativo, la satisfacción laboral se refiere al grado en que los educadores experimentan sentimientos positivos hacia su trabajo, lo cual se refleja en una percepción favorable de aspectos laborales como el ambiente, la remuneración y las oportunidades de crecimiento (Hakanen et al., 2006;

Skaalvik & Skaalvik, 2015). Esta satisfacción laboral influye en la motivación y el bienestar de los docentes, lo que a su vez puede impactar en el rendimiento y desarrollo de los estudiantes.

Estudios previos han explorado ampliamente ¹ el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en una variedad de entornos profesionales (Diener et al., 2010; Keyes, 2002). En el ámbito educativo, se ha descubierto que la satisfacción laboral de los docentes tiene un impacto significativo en su desempeño (Romero & Rosado, 2019; Huaita & Luza, 2018). Además, se ha observado que un entorno educativo positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, apoyo institucional y oportunidades de crecimiento profesional, aumenta la motivación y el compromiso de los docentes (Quispe & Paucar, 2020; Romeiro, 2015). Además, se ha observado que un entorno educativo positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, apoyo institucional y oportunidades de crecimiento profesional, aumenta la motivación y el compromiso de los docentes.

En resumen, tanto en el ámbito corporativo como en el educativo, las organizaciones se enfrentan al desafío constante de mantener a sus empleados comprometidos y satisfechos (Agurto et al., 2020; Holdsworth, 1982). Esto implica el desarrollo de estrategias efectivas para abordar problemas relacionados con el desempeño laboral, la insatisfacción y los estados emocionales que puedan influir en la productividad y el bienestar general en el trabajo (Abebe & Markos, 2016; Ilgan et al., 2015; Quispe & Paucar, 2020). Sin embargo, a pesar de la relevancia de estos aspectos, la investigación sobre el bienestar psicológico en el ámbito educativo ¹² y su relación con ¹⁴ el compromiso y la satisfacción laboral del docente ha sido limitada. Por lo tanto, el

objetivo de este estudio es determinar si el bienestar psicológico es un predictor significativo del compromiso y la satisfacción laboral en docentes peruanos.

2. Metodología

Diseño y participantes

Se llevó a cabo un estudio predictivo transversal (Ato et al., 2013). Participaron voluntariamente 400 docentes (60.25% Mujeres y 39.75% hombres) de colegios de Perú, con edades comprendidas entre 21 a 65 años (media 43.35, $\pm$ 11:32). La mayoría de los encuestados trabajaban en instituciones estatales (61%), con un vínculo laboral mayoritariamente de nombramiento o empleado permanente (59%). En cuanto al nivel académico, la mayoría poseía el grado de licenciatura (50%), seguido por profesores (24.5%). Los años de servicio mostraron una distribución equitativa entre 1-10 años (35.5%) y 11-20 años (34.5%), mientras que solo un pequeño porcentaje tenía más de 30 años de servicio (6.25%).

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variable	f	%
Sexo		
Femenino	241	60.25
Masculino	159	39.75
Edad		
21-25 años	18	4.5
26-30 años	51	12.75
31-35 años	30	7.5
36-40 años	49	12.25
41-45 años	71	17.75
46-50 años	68	17.00
51-55 años	61	15.25
56-60 años	36	9.00
61-65 años	11	2.75
66 a más	4	1.00
Perdido	1	0.25

Sector de la institución		
Estatual	244	61
Privado	156	39
Vínculo laboral		
Contratado	164	41
Nombrado/empleado/permanente	236	59
Nivel académico		
Profesor	98	24.5
Bachiller	51	12.75
Licenciado	200	50
Magister	45	11.25
Doctor	6	1.5
Años de servicio		
1-10 años	142	35.5
11-20 años	138	34.5
21-30 años	95	23.75
Más de 30 años	25	6.25

4 Instrumentos

Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

La **BIEPS-A** diseñada originalmente por Casullo (2002), y adaptada para Perú por (Heredia-Mongrut & Romero, 2022) para la evaluación de bienestar psicológico. Dicho instrumento está compuesto por 13 ítems que se dividen en 4 factores: Aceptación / control de situaciones, Autonomía, Vínculos sociales y proyectos. En cuanto a la consistencia interna, estimada a través del coeficiente de Omega de McDonald, fue de .763 (IC al 95%: .727- .794) para la escala total; de .628 (IC al 95%: .563-.0.686) para el factor Aceptación /control; para el factor Autonomía de .429 (IC al 95%:.327-.517); de 686 (IC al 95%:.630- .734) para el factor Vínculos; finalmente, de .667 (IC al 95%; .607-.718 para el factor Proyectos. Las opciones de respuesta se presentan en escala de tipo Likert de 3 puntos- los ítems se puntúan de 1 a 3, y expresan afirmaciones en los que se debe responder con 3 opciones de respuesta: “De acuerdo”, “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, y “En desacuerdo”.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La UWES, es la medición más utilizada del engagement. La escala originalmente presentó 17 ítem (UWES-17)¹ integrando las dimensiones de vigor, dedicación y absorción; posteriormente, una versión breve aparecería con 9 ítems (UWES-9)⁶. Las propiedades psicométricas en estas dos versiones fueron aceptables en sus contextos de desarrollo. No obstante, una revisión en 21 estudios demostró la existencia de ambigüedades en la estructura factorial del UWES⁷. Esta situación supone un reto en los estudios psicométricos con la escala.

Escala de Satisfacción Laboral Genérica

² La Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (1997) está integrada por siete ítems (Grados Lozano, 2023) adaptada para población hispanohablante por Solana Salessi y Alicia Omar (2016), el cual consta de 7 ítems correspondiente a medir la variable de forma unidimensional. Esta escala es de tipo Likert con 5 alternativas de respuestas de “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”, tiene 3 grupos de clasificación satisfacción laboral alta, satisfacción laboral moderada y satisfacción laboral baja. La versión española demostró una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0,85-0,88$).

Procedimiento

Los cuestionarios fueron diseñados en formato digital, utilizando la plataforma de Google Forms. Posteriormente, se compartieron a través de WhatsApp y correos electrónicos. En la primera parte de los cuestionarios se presentó el objetivo del estudio y el consentimiento informado, haciendo énfasis en el anonimato y la participación voluntaria. El procedimiento se llevó a cabo siguiendo las indicaciones de la Declaración

de Helsinki (Review et al., 2014), y contará con la aprobación del comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión (2023-CE-EPG-00173).

Análisis de datos

En primer lugar, se realizaron análisis de los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, incluyendo la media junto con la desviación estándar, así como la asimetría y curtosis. En segundo lugar, se empleó la prueba de la t de Student para muestras independientes con el fin de analizar las diferencias entre las puntuaciones de los varones y las mujeres. En tercer lugar, se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson entre las variables. Finalmente, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple. Se consideró un nivel de significancia estadística del 5%.

Resultados

En la tabla 2 el análisis descriptivo de las variables de estudio proporciona una visión general de diversos aspectos relacionados con el bienestar psicológico, el engagement laboral y la satisfacción laboral, incluyendo medidas de asimetría y curtosis que ayudan a comprender la distribución de los datos.

En primer lugar, se observa que el bienestar psicológico tiene una media de 36.09, lo que sugiere un nivel moderadamente alto en esta dimensión. Además, se identifica una asimetría negativa (-1.18), indicando que la distribución de los datos está sesgada hacia la izquierda, es decir, hay una cola más larga en el extremo inferior de la escala. La curtosis positiva (1.34) sugiere que la distribución tiene colas más pesadas y es más puntiaguda que una distribución normal, lo que implica una concentración de datos más alta en torno a la media y colas más pronunciadas en comparación con una distribución normal.

Al analizar el engagement laboral, se observa una media de 48.62. La asimetría negativa (-2.08) indica una distribución sesgada hacia la izquierda, lo que implica una concentración de respuestas en valores más bajos de engagement. La curtosis positiva (6.75) indica una distribución puntiaguda con colas más pesadas en comparación con una distribución normal. Esto sugiere que hay una concentración de respuestas alrededor de la media, pero también una presencia notable de valores extremos en ambas direcciones.

La satisfacción laboral presenta una media de 26.05, señalando un nivel moderado de satisfacción entre los participantes. Aunque la asimetría y la curtosis de esta variable son menores en comparación con las otras, se aprecia una ligera asimetría hacia la izquierda ($g_1 = -0.94$) y una curtosis positiva ($g_2 = 2.78$), lo que sugiere una distribución ligeramente sesgada hacia valores más bajos con cierta concentración en torno a la media.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variable	M	DE	g_1	g_2
Bienestar psicológico	36.09	2.66	-1.18	1.34
Aceptación/Control de situaciones	8.6	0.82	-2.32	5.71
Autonomía	5.34	0.89	-1.08	0.18
Proyectos	8.77	0.63	-2.85	8.12
Vínculos sociales	8.18	1.14	-1.52	2.04
Engagement Laboral	48.62	6.14	-2.08	6.75
Vigor	16.2	2.42	-1.86	4.01
Dedicación	16.62	2.26	-2.43	7.56
Absorción	15.8	2.5	-1.98	5.18
Satisfacción laboral	26.05	4.28	-0.94	2.78

En la tabla 3 el análisis de correlación entre las variables de estudio revela diversas relaciones significativas entre ellas. En primer lugar, se observa una correlación positiva fuerte y significativa entre el bienestar psicológico (BIEPS) y variables como la aceptación/control de situaciones (ACCO) ($r = 0.58$), la autonomía (AUTO) ($r = 0.69$), los proyectos (PROY) ($r = 0.51$) y los vínculos sociales (VISO) ($r = 0.65$). Estos hallazgos sugieren que un mayor bienestar psicológico está asociado con niveles más altos de aceptación y control de situaciones, autonomía en el trabajo, participación en proyectos y relaciones sociales positivas.

Por otro lado, se observa una correlación débil pero significativa entre el bienestar psicológico y el engagement laboral (UWES) ($r = 0.21$), así como con sus componentes individuales, como el vigor (VIG) ($r = 0.18$), la dedicación (DED) ($r = 0.25$) y la absorción (ABS) ($r = 0.12$). Esto sugiere que aunque existe una relación positiva, esta relación es menos fuerte en comparación con otras variables. Es decir, un mayor bienestar psicológico se relaciona débilmente con un mayor compromiso, energía y absorción en el trabajo.

Además, se encuentra una correlación positiva débil pero significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral (SALA) ($r = 0.23$), lo que indica que un mayor bienestar psicológico se asocia con mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Esta relación sugiere que los individuos con un mayor bienestar psicológico tienden a experimentar una mayor satisfacción en su entorno laboral.

24
Tabla 3

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variables	BIEPS	ACCO	AUTO	PROY	VISO	UWES	VIG	DED	ABS	SALA
BIEPS	1									

ACCO	.58**	1								
AUTO	.69**	.36**	1							
PROY	.51**	.16**	.29**	1						
VISO	.65**	.16**	.22**	.16**	1					
UWES	.21**	.16**	.14**	.25**	.08	1				
VIG	.18**	.14**	.09	.24**	.07	.87**	1			
DED	.25**	.16**	.21**	.28**	.10*	.87**	.70**	1		
ABS	.12*	.10*	.07	.12*	.04*	.83**	.53**	.57**	1	
SALA	.23**	.17**	.13*	.11*	.20**	.25**	.23**	.24**	.17**	1

Nota: BIEPS: Bienestar psicológico; ACCO: Aceptación/Control de situaciones; AUTO: Autonomía; PROY: Proyectos; VISO: Vínculos sociales; UWES: Engagement laboral; VIG: Vigor; DED: Dedicación; ABS: Absorción; SALA: Satisfacción laboral.

La tabla 4 proporciona los resultados del análisis de regresión, que examina el bienestar psicológico como predictor del engagement laboral. El bienestar psicológico muestra un coeficiente de regresión positivo significativo ($\beta = 0.48$, $p < 0.001$), lo que indica que por cada unidad de aumento en el bienestar psicológico, se espera un aumento de 0.48 unidades en el engagement laboral. Esta relación es estadísticamente significativa, respaldando la idea de que un mayor bienestar psicológico se asocia con niveles más altos de engagement en el trabajo.

El valor del intercepto es 31.19, lo que representa el nivel de engagement laboral cuando el bienestar psicológico es cero. Además, el coeficiente de determinación (R^2) es 0.044, lo que indica que el modelo explica aproximadamente el 4.4% de la variabilidad en el engagement laboral. Esto sugiere que, aunque la influencia entre el bienestar psicológico y el engagement laboral es significativa, otros factores no incluidos en el modelo pueden influir en el engagement laboral.

Tabla 4

Análisis de regresión del Bienestar Psicológico como predictor del Engagement Laboral

Predictor	β	ES	t	P	Intercepto	R2
					31.19	.044
Bienestar psicológico	0.48	0.113	4.278	0.000		

La tabla 5 presenta los resultados del análisis de regresión donde se examina el bienestar psicológico como predictor de la satisfacción laboral. Según estos resultados, el bienestar psicológico muestra un coeficiente de regresión positivo significativo ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$), lo que indica que, por cada unidad de aumento en el bienestar psicológico, se espera un aumento de 0.36 unidades en la satisfacción laboral. Esta influencia es estadísticamente significativa, lo que respalda la noción de que un mayor bienestar psicológico se asocia con niveles más altos de satisfacción en el trabajo.

El valor del intercepto es 12.93, lo que representa el nivel de satisfacción laboral esperado cuando el bienestar psicológico es cero. Además, el coeficiente de determinación (R^2) es 0.051, lo que indica que el modelo de regresión explica aproximadamente el 5.1% de la variabilidad en la satisfacción laboral. Esto sugiere que, aunque la influencia entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral es significativa, otros factores no incluidos en el modelo pueden influir en la satisfacción laboral.

Tabla 5

Análisis de regresión del Bienestar Psicológico como predictor de la Satisfacción Laboral

Predictor	β	ES	t	P	Intercepto	R2
					12.93	.051
Bienestar psicológico	0.36	0.079	4.633	0.000		

4. Discusión

El bienestar psicológico de los docentes se ha convertido en un área de interés creciente en la investigación educativa. El presente investigó si el bienestar psicológico es un predictor del compromiso y la satisfacción laboral en docentes peruanos.

El análisis de regresión llevado a cabo en este estudio revela una relación significativa y positiva entre el bienestar psicológico de los docentes y su compromiso laboral. Este resultado se alinea con investigaciones previas que han establecido una conexión entre el bienestar psicológico, la satisfacción y el compromiso laboral (Bakker et al., 2012; Kurt y Demirbolat, 2018). Además, estudios como los de Abebe y Markos (2016) y Hairuddin et al. (2017) resaltan la importancia fundamental de la satisfacción y el compromiso laboral en el desempeño y la calidad del trabajo docente.

Este hallazgo refuerza la idea de que el bienestar psicológico es un factor determinante en el compromiso laboral de los docentes. Los profesionales con un mayor bienestar psicológico tienden a percibir su trabajo como un desafío gratificante en lugar de una carga, como lo respalda la investigación de Laura (2015). Además, coincide con la literatura existente que sugiere que el compromiso docente implica una conexión emocional y motivacional con la misión educativa (Bakker et al., 2012; Kurt y Demirbolat, 2018).

Por otro lado, el estudio también reveló una relación positiva y significativa entre el bienestar psicológico de los docentes y su satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con investigaciones anteriores que han encontrado una asociación similar entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en diversos contextos (Agurto et al., 2020; Ilgan et al., 2015; Romeiro, 2015). No obstante, es esencial considerar posibles variables de confusión que podrían influir en esta relación, como las características individuales de

los docentes o las políticas institucionales (Holdsworth, 1982; Abebe & Markos, 2016). Investigaciones futuras podrían abordar estas variables para obtener una comprensión más completa de la dinámica entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en docentes peruanos.

Este resultado implica que los docentes que experimentan un mayor bienestar psicológico tienden a manifestar una actitud más positiva hacia su trabajo, la visión, la misión y las metas de la institución educativa, así como un mayor sentido de orgullo por pertenecer a ella (García et al., 2020; González et al., 2016; Kurt & Demirbolat, 2018). Además, respalda la noción de que el bienestar psicológico del docente desempeña un papel esencial en el contexto educativo, ya que influye en su desempeño laboral y, por ende, en la formulación de políticas educativas (Quispe & Paucar, 2020; Romeiro, 2015). Este hallazgo subraya la importancia de promover el bienestar psicológico de los docentes como parte integral de las estrategias institucionales para mejorar la calidad de la educación y el éxito del sistema educativo peruano.

Estos hallazgos tienen implicaciones tanto prácticas como teóricas para las instituciones educativas y los responsables de políticas educativas. Destacan la necesidad prioritaria de enfocarse en el bienestar psicológico de los docentes como una estrategia clave para mejorar su compromiso y satisfacción laboral. La implementación de programas que promuevan el bienestar psicológico, como el manejo del estrés y la práctica de mindfulness, así como la creación de un entorno laboral positivo y de apoyo, pueden beneficiar tanto a los docentes como a la calidad educativa en general.

Además, es esencial realizar un monitoreo regular del bienestar psicológico, el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes para identificar áreas de mejora y

abordar posibles desafíos. Aunque los resultados de este estudio proporcionan una sólida base para comprender¹ la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso y la satisfacción laboral, es importante reconocer las limitaciones del diseño transversal utilizado y la necesidad de futuras investigaciones longitudinales o experimentales para profundizar en estas relaciones.

En conclusión, los resultados revelan que el bienestar psicológico desempeña un papel fundamental como predictor significativo del compromiso y la satisfacción laboral en los docentes peruanos. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar intervenciones destinadas a mejorar el bienestar psicológico de los docentes como parte integral de las políticas educativas y prácticas institucionales. Al hacerlo, no solo se mejorará el desempeño y la implicación de los docentes, sino que también se fomentará un ambiente educativo más saludable y productivo.

Referencias

- Abebe, T., & Markos, S. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational commitment in public higher education institution: The case of Arba-Minch University, Ethiopia. *International Journal of Research in Business Management*, 4(8), 2347–4572. www.impactjournals.us
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del compromiso laboral como alternativa para mejorar la satisfacción de los empleados. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttps://www-webofscience-com.bibliotecauss.rem
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología [A classification system of research designs in Psychology]. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66–72.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener,

- R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- García, D., Hernández, J., Espinosa, J., & Soler, M. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana una mirada desde el bienestar psicológico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 182–190. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_2_2020/7_salud_mental.pdf
- González, J., Quintero, N., Veray, J., & Rosario, A. (2016). Adaptación y validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una muestra de adultos puertorriqueños. *Salud y Conducta Humana*, 3(1), 1–14. https://www.researchgate.net/publication/311965604_Adaptacion_y_Validacion_de_la_Escala_de_Bienestar_Psicologico_de_Ryff_en_una_Muestra_de_Adultos_Puertorriquenos
- Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 29(1), e681. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Hairuddin, A., Gani, M. U., Sinring, B., & Arifin, Z. (2017). Motivation, Competence and Organizational Commitment's Effect on Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 6(3), 419. <https://doi.org/10.21013/jmss.v6.n3.p8>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

- Heredia-Mongrut, J. E., & Romero Alatrasta, C. (2022). Evidencias psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Tacna, Perú. *Revista de Psicología*, 11(2), 145–155. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v11i2.1402>
- Herzberg, F. (2017). Motivation to work. In *Routledge* (pp. 145–151).
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, 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>
- Ilgan, A., Özü-cengiz, Ö., Ata, A., & Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159–181. www.turkegitimsen.org,
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Isgor, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207–241. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in

- life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
<https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2018). Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87.
<https://doi.org/10.5539/jel.v8n1p87>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Quispe Flores, R., & Paucar Sulca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Review, C., Communication, S., & Principles, G. (2014). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *The Journal of the American College of Dentists*, 81(3), 14–18.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199241323.003.0025>
- Romeiro Martínez, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes : un estudio empírico correlacional. *ARANDU-UTIC. Revista Científica Internacional*, 2(1), 123–147.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144&info=resumen&idioma=ENG>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1.1307>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Serin, H. (2023). Effective Teaching: Passion and Commitment. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(3). <https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p60>
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13, 850204. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850204>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession-what do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>

Anexos

Instrumentos de bienestar psicológico

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297231283003.pdf>

Sexo: _____

Edad: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: –estoy de acuerdo– ni de acuerdo ni en desacuerdo –estoy en desacuerdo– No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios:

N	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL DE UTRECHT
(UWES-9)

<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v25n1/1578-2549-aprl-25-01-25.pdf>

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela y su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las tiene, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación:

- 0 Nunca
- 1 Algunas veces al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez por semana
- 5 Algunas veces por semana
- 6 A diario

N	DESCRIPCIÓN	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas me da ganas de ir a trabajar.							
4	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
5	Mi trabajo me inspira.							
6	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
7	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
8	Estoy inmerso en mi trabajo.							
9	Me dejo llevar por mi trabajo.							

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERICA

(Macdonald y Macintyre, 1997; adaptación Salessi & Omar, 2016)

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272023000100005

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de pensar o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
En mi trabajo puedo aplicar todas mis habilidades	1	2	3	4	5
Mi salario es apropiado	1	2	3	4	5
Me siento bien trabajando para esta empresa	1	2	3	4	5
En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño	1	2	3	4	5
Mi trabajo me da seguridad laboral	1	2	3	4	5
En términos generales tengo un buen trabajo	1	2	3	4	5

● 8% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

- 1** **Diego Bellini, Ferdinando Fornara, Marino Bonaiuto. "Positive environm...** <1%
Crossref
- 2** **"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018** <1%
Crossref
- 3** **Paqueyauri, Katherine Gisela Huapaya. "Estrés Laboral Durante la Pand...** <1%
Publication
- 4** **Patricia del Pilar Díaz Gamarra, Fernando Joel Rosario Quiroz, Erika Ro...** <1%
Crossref
- 5** **Fahrettin Korkmaz, Serkan Unsal. "An Analysis of the Relationship bet...** <1%
Crossref
- 6** **Carlos D. Abanto-Ramirez, Josué E. Turpo-Chaparro, Abel Apaza, Javie...** <1%
Crossref
- 7** **Edward Britt Davis, Everett Worthington, Sarah Schnitker. "Handbook o...** <1%
Publication
- 8** **Pedro Antonio Díaz-Fúnez, Giuseppina María Cardella, Brizeida Raquel ...** <1%
Crossref

- 9 Antonio Zayas, Serafín J. Cruces-Montes, Alberto Paramio, Antonio Ro... <1%
Crossref
-
- 10 Jonatan Baños-Chaparro. "Gestión del tiempo y compromiso académic... <1%
Publication
-
- 11 Mori Soto, Ada Priscila | Rosas, Elizabeth Torres | Chavez, Diego Eduar... <1%
Publication
-
- 12 Renzo Felipe Carranza Esteban, Oscar Javier Mamani-Benito, Dámaris ... <1%
Crossref
-
- 13 "Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoa... <1%
Crossref
-
- 14 ANA-MARIA PAYA MARTINEZ. "Estudio de la interrelación entre el eco... <1%
Crossref posted content
-
- 15 Abel Toledano-González, Teresa Labajos-Manzanares, Dulce Romero-... <1%
Crossref
-
- 16 Barreto, Jorge Luis Gómez | Jorge, Luis Edwin Gonzales | Martínez, Ar... <1%
Publication
-
- 17 Clausen, Robin. "Education for All priorities in the education policies of... <1%
Publication
-
- 18 Débora Imhoff, Silvina Brussino. "Effect of political socialization on chi... <1%
Crossref
-
- 19 Gabriela Tavares Boscarol, Camila Santana Domingos, Cristiane Chave... <1%
Crossref
-
- 20 Marisol Morales Rodríguez, Damaris Díaz Barajas, Lizbeth Alejandra S... <1%
Crossref

- 21 Mont, Denise. "An Examination of the Quality of the Relationship Betwe... <1%
Publication
-
- 22 Pukaitė, Akvilė. "Slaugytojų Dirbančių Chirurginiuose Skyriuose Patiria... <1%
Publication
-
- 23 Santos Ever Castillo Paredes, Marisol Yolanda Huamán Espejo. "Satisf... <1%
Crossref
-
- 24 Sofía Buelga, Begoña Iranzo, María-Jesús Cava, Eva Torralba. " Psycho... <1%
Crossref
-
- 25 Kelly-Ann Allen, Michael J. Furlong, Dianne Vella-Brodrick, Shannon M.... <1%
Publication
-
- 26 Villalobos, Jose Angel Gonzalez. "Características Sociodemográficas y... <1%
Publication
-
- 27 Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology, 2014. <1%
Crossref
-
- 28 Plaza Rey, Walter. "Factores que intervienen en el comportamiento de l... <1%
Publication
-
- 29 Wan Idris, Wan Izani. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraa... <1%
Publication

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO ...

upeu on 2024-10-12

Segundo Salatiel Malca Peralta Lima

repositorio.upeu.edu.pe:8080

tiene un índice de similitud de

repositorio.upeu.edu.pe:8080

21-25 años 26-30 años 31-35 años 36-40 años 41-45 años 46-50 años 51-55 años 56-...

www.coursehero.com

factores: Aceptación /control de situaciones, Autonomía, Vínculos sociales y proy...

revistas.ucsp.edu.pe

Autonomía

revistas.ucsp.edu.pe

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) La

scielo.isciii.es

adaptada para población hispanohablante por Solana Salessi y Alicia Omar (2016), ...

repositorio.cientifica.edu.pe

Análisis de datos En primer lugar, se

www.elsevier.es

Tabla 2Análisis descriptivo de las variables de estudioVariableMDEg1g2

Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-02-12

2.78), lo que

Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE on 2024-05-27

Bienestar psicológico

Universidad San Ignacio de Loyola on 2019-11-27

analizar las diferencias entre las puntuaciones delos varones y las mujeres. En ter...

www.elsevier.es

Bienestar psicológico como predictor del

hdl.handle.net

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación, con mención

repositorio.upeu.edu.pe

mejorar el bienestar psicológico de losdocentes como

hdl.handle.net

tienen un impacto

ueb on 2023-11-08

regresión reveló que el

repositorio.upeu.edu.pe
