

ARTICULO_LIDIA_Y_NELLY_REVISTA_CONCORDIA_envio[2...

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:544556152

Fecha de entrega

7 ene 2026, 6:26 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 ene 2026, 6:30 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ARTICULO_LIDIA_Y_NELLY_REVISTA_CONCORDIA_envio[2].docx

Tamaño del archivo

203.2 KB

19 páginas

8123 palabras

48.617 caracteres

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
29 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 7% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
2	Internet	reunido.uniovi.es	<1%
3	Internet	www.researchgate.net	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-12	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad de Salamanca on 2024-11-22	<1%
8	Internet	doczz.es	<1%
9	Internet	publicaciones.usanpedro.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	National University College - Online on 2025-08-16	<1%
11	Internet	issuu.com	<1%

12	Internet	www.grafiati.com	<1%
13	Publicación	Sagua Olarte, Jessica Rocío. "La gestión del talento humano y estilos de liderazgo ..."	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-10	<1%
15	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
16	Internet	doaj.org	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-11-12	<1%
18	Internet	libroverso.editorialpiensadiferente.com	<1%
19	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
20	Internet	www.revistagpt.usach.cl	<1%
21	Trabajos entregados	Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros on 2020-06-20	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Manuela Beltrán on 2024-05-16	<1%
23	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	uncedu on 2024-05-22	<1%
25	Internet	www.tandfonline.com	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2021-02-11	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-03-05	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-08	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2016-11-11	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-18	<1%
31	Internet	editorialeidec.com	<1%
32	Internet	www.msocialsciences.com	<1%

Estructura del artículo original

Satisfacción Laboral, estrés laboral y su influencia en el compromiso institucional de los docentes peruanos

Job Satisfaction, Work Stress, and Their Influence on the Institutional Commitment of Peruvian Teachers

Lidia E. Añazco Ruelas

Delia N. Huayto Cupi

Sandra S. Flores Guillén

RESUMEN

ABSTRACT

Objetivo: Analizar la influencia de la satisfacción laboral, estrés laboral en el compromiso institucional de los docentes peruanos.

Métodos: Estudio explicativo transversal con muestra de 385 docentes. Se aplicaron cuestionarios para evaluar la satisfacción laboral (SL), estrés laboral (EL) y compromiso institucional (CI). Se utilizó análisis estadísticos, incluyendo análisis SEM, para examinar las hipótesis planteadas.

Resultados: La relación entre SL y EL muestra una correlación negativa significativa ($r = -0.14$, $p < 0.01$). Mostrando que a medida que el nivel de EL aumenta, la SL disminuye. Por otro lado, la relación entre SL y CI es positiva y significativa ($r = 0.51$, $p < 0.01$). Indicando que a mayor nivel de SL existe más CI. En cuanto a la relación entre EL y CI, no se observa una correlación significativa ($r = 0.07$, $p > 0.05$). Sugiriendo que el nivel de EL no afecta directamente el CI.

Conclusiones: Existe relevancia sobre la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los docentes, mientras que los niveles de estrés es un indicador que disminuye la satisfacción.

Objective: The aim of this study was to analyze the influence of job satisfaction and work stress on the institutional commitment of Peruvian teachers.

Methods: A cross-sectional explanatory study with a sample of 385 teachers. Questionnaires were used to assess job satisfaction (JS), work stress (WS), and institutional commitment (IC). Statistical analyses, including SEM analysis, was used to examine the proposed hypotheses.

Results: The relationship between JS and WS showed a significant negative correlation ($r = -0.14$, $p < 0.01$). This shows that as the level of WS increases, JS decreases. On the other hand, the relationship between JS and IC was positive and significant ($r = 0.51$, $p < 0.01$), indicating that the higher the level of JS, the greater the IC. Regarding the relationship between WS and IC, no significant correlation is observed ($r = 0.07$, $p > 0.05$), suggesting that WS levels do not directly affect IC.

Conclusions: There is relevance to job satisfaction in teachers' organizational commitment, while stress levels are an indicator that decreases satisfaction.

PALABRAS CLAVE

KEYWORDS

Realización personal, salario, emociones positivas, compromiso institucional.

Personal fulfillment, positive emotions, institutional commitment.

Introducción:

En los últimos años, se ha observado un aumento en los niveles de estrés laboral entre los docentes, lo que ha llevado a una disminución en la satisfacción laboral y, por ende, una reducción en el compromiso institucional (Bakker et al., 2023a). Esta situación es preocupante, ya que el compromiso institucional de los docentes es un predictor clave del éxito educativo y de la retención de personal en las instituciones educativas (Wang et al., 2020). La identificación y mitigación de los factores que contribuyen al estrés laboral y la insatisfacción laboral entre los docentes es crucial para mejorar su compromiso institucional. Una mejor comprensión de estas relaciones puede ayudar a las instituciones educativas a desarrollar políticas y estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los docentes, lo cual, a su vez, beneficiará el rendimiento académico y la estabilidad institucional (Rodríguez & Raga, 2021a).

Bakker et al., (2023a), sostienen que el estrés laboral puede llevar al agotamiento emocional, afectando negativamente la satisfacción laboral y el compromiso institucional. A su vez, la investigación de (Skaalvik & Skaalvik, 2016) indica que los altos niveles de estrés entre los docentes están asociados con una menor satisfacción laboral y un mayor deseo de abandonar la profesión docente. Por su parte, (Wang et al., 2020), han explorado cómo la satisfacción laboral influye directamente en el compromiso institucional, mostrando que los docentes que están satisfechos con su trabajo tienden a estar más comprometidos con su institución.

Además, el estudio de Salanova, Martínez y Llorens, (2016) destacan la importancia del apoyo organizacional y las prácticas de liderazgo positivo para reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral entre los docentes. De manera similar, Rodríguez & Raga (2021a) sugieren que la implementación de programas de bienestar laboral puede mejorar significativamente el compromiso institucional al abordar las fuentes de estrés laboral y promover un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, destacó a 63 millones de profesores que generaron estrés emocional por tener mayor carga de trabajo en circunstancias adversas. (UNESCO, 2020). Así mismo, el Banco Interamericano de Desarrollo expresó que un 90% de los países participantes de América Latina y el Caribe, indicaron que los docentes adolecen de inteligencia emocional, es decir constituyen un gran obstáculo para el desarrollo de las habilidades de los educandos en un ambiente escolar, cayendo en el desánimo y un desempeño limitado (Arias et al., 2020).

Es importante el desarrollo de esta investigación, debido a que el trabajo docente en el contexto peruano se está dando en un nivel estresante debido a las demandas que exige el ministerio de educación, esto se debe en muchos casos a la poca estructura de las instituciones educativas, se considera que la labor de los profesores se ha convertido en un núcleo de interés investigativo. Por ese motivo, es relevante atender al bienestar y felicidad de los docentes dado que el grado de satisfacción que experimenten se reflejará en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas (Rodríguez & Raga, 2021a).

Recientemente, ha crecido el interés por comprender cómo la satisfacción laboral y estrés laboral influyen en el compromiso institucional de los docentes, tres conceptos en el estudio organizacional que están muy relacionados, teniendo un efecto considerable en el bienestar de los docentes y el rendimiento de la institución (Mérida et al., 2022; Muñoz et al., 2017; Villamizar, 2023). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional están en una relación directa y se demuestra que mientras más satisfecho este un docente, mejor será su compromiso (Araoz & Ramos, 2021; Cruz et al., 2023; Rodríguez & Raga, 2021;). Mejorar el ambiente y oportunidades de desarrollo laboral puede ampliar considerablemente el compromiso laboral (Gheitani et al., 2019). Por otro lado, el burnout y el compromiso organizacional están en relación opuesta, las personas con burnout muestran un comportamiento negativo hacia sus compañeros de trabajo y además se sienten desgastados emocionalmente esto lleva a una baja satisfacción laboral (Chiang et al. 2018). Las acciones para disminuir el estrés laboral y mejorar la satisfacción laboral, es evaluar los indicadores de control laboral y apoyo social en el trabajo, implementar programas de apoyo psicológico y aminorar las cargas administrativas; esto influirá en el compromiso organizacional. Particularmente los docentes con menor estrés manifiestan mayor satisfacción laboral, permitiendo fortalecer su compromiso con la institución (Wang et al., 2020), a su vez, se puede lograr un nivel elevado de satisfacción laboral, a pesar del estrés (Yanner et al., 2020).

Es necesario identificar y evaluar los niveles de satisfacción y estrés laboral en las instituciones educativas, considerando que estos conceptos están muy relacionados con el compromiso organizacional. En este estudio, se tiene como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral y estrés laboral sobre el compromiso institucional en docentes peruanos, evidenciar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso institucional y señalar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en docentes peruanos.

Revisión de la Literatura

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un concepto fundamental del comportamiento organizacional (Cernas et al., 2018; Chiang et al., 2018), teniendo un alto impacto en el rendimiento laboral (Sulaimi y Jantan, 2024) y se ha definido como la disposición general positiva o negativa de un individuo hacia su empleo (Guo et al., 2015; Locke, 1976; Mérida et al., 2017; Muñoz et al., 2022; Staw & Ross, 1985; Villamizar, 2023;). Otros autores lo relacionan con las emociones, como el grado de un trabajador satisfecho y conforme a varios aspectos de su trabajo (Abrajan, 2009; Spector, 1997). También se considera como una actitud o conjuntos de actitudes realizadas al trabajo (Rodríguez et al., 2011). Finalmente otros señalan que la satisfacción laboral tiene que ver con ambos procesos emocionales y cognitivos (Brief, 1998; Pujol-Cols & Dabos, 2018), es por ello se considera la satisfacción laboral como una variable pluridimensional (González, 2011; González, 2022); donde influyen los factores extrínsecos e intrínsecos (Monahan & Muchinsky, 1983; Rodríguez & Ferreira, 2024). La satisfacción laboral no solo impacta en el bienestar personal de los trabajadores (Alcover, 2004; Montero, 2015); también tiene una relevancia significativa en el éxito y la eficacia de una organización (Pedraza, 2018), considerado como un indicador de desempeño en el trabajo (Bota, 2013).

Teorías De Satisfacción Laboral

Una de las teorías que apoya la satisfacción laboral de los profesores(Hernández, 2011) es la teoría de los dos factores de Herzberg (Herzberg, 1959; Baluyos et al., 2019), aplicada para investigar la motivación del trabajador en su lugar de desempeño (Ngounhort et al., 2024) y evaluar diferentes dimensiones del trabajo docente, así se logra identificar niveles de satisfacción o insatisfacción en docentes (Basar et al., 2021); conocida también como la teoría de los factores motivacionales e higiénicos (Sachau, 2007; Madero, 2019), utilizada también en el área educativa., considerando que los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo y su naturaleza intrínseca de la labor docente como el reconocimiento, el logro y el crecimiento profesional (Bundtzen, 2020), estos factores son importantes para desarrollar la motivación y dedicación del docente (Mitsakis & Galanakis, 2022) . Asimismo, los factores higiénicos, se refiere a condiciones externas del trabajo como el salario, la seguridad en el empleo, conexiones humanas y condiciones del entorno laboral, se suma a formar parte del papel significativo en la satisfacción laboral de los profesores (Richemond & Needham, 2020). Y cuando están ausentes, promueven una insatisfacción laboral (Mehrad, 2020).

Estrés Laboral

El estrés laboral es una respuesta física, emocional o mental negativa a factores presentes en el trabajo (Rahim et al., 2022). La Organización Mundial de la Salud sugiere que el estrés laboral es el resultado que puede tener una persona frente a exigencias y demandas laborales que no se alinean a sus capacidades y habilidades, desafiando su capacidad para enfrentar la situación (Párraga & Escobar, 2020); esto puede afectar considerablemente un porcentaje de trabajadores en todo el mundo teniendo una conexión con la satisfacción laboral que implica un conjunto de actitudes y un juicio valorativo de las personas y grupos del entorno laboral que afecta los comportamientos y repercusiones (Salamanca & Garavito, 2021); autores adicionales, indican que es una respuesta desfavorable dada cuando el trabajo excede a la capacidad enfrentar (Khuong & Yen, 2016; Ruiz et al., 2023). Y esto puede ocasionar consecuencias negativas para la salud, el rendimiento y la calidad de vida en el entorno laboral (Barradas et al., 2016). La Asociación Americana de Psicología (APA) lo menciona como un fenómeno físico y psicológico que sucede cuando hay un desequilibrio entre los requerimientos laborales y recursos, habilidades y conocimientos del ser humano para enfrentar esas demandas, esto puede traer como consecuencia problemas físicos y mentales como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento y enfermedades en el organismo (Alvites, 2019). Adicionalmente, el estrés es una experiencia que el ser humano ha padecido a lo largo de la historia (Alvites, 2019). En este sentido el estrés puede ser causado por diferentes circunstancias, situaciones de peligro, presiones laborales, conflictos personales o cambios significativos en la vida (Syazreena et al., 2016). Además el estrés en la actualidad sigue siendo preocupación para la salud (Rachman, 2021).

Teoría estrés laboral

Hay una variedad de teorías que tratan de explicar el bienestar laboral y la eficacia de los trabajadores (Taris et al., 2017), y responder a la pregunta ¿porqué del aumento del estrés laboral? (Mérida et al., 2022). Algunos autores mencionan que la teoría Demandas-Recursos del trabajo (JA-R) es la más cercana a explicar el bienestar del empleado, incluido el sector educativo (Bakker et al., 2023b), la teoría esta propuesta por Arnold Bakker y Evangelina

Demerouti, enfocándose en la relación de las demandas laborales y los recursos disponibles del trabajo (Bakker et al., 2004). Demandas laborales como carga excesiva del trabajo (Urien et al., 2017), presión por cumplir los estándares educativos, tiempo insuficiente para completar las tareas, cambios frecuentes del currículo, escasez de recursos, interacción con estudiantes problemáticos, evaluación constante del trabajo y recursos disponibles como autonomía en el trabajo, apoyo social, emocional y psicológico, reconocimiento y valoración del trabajo (Sanford et al., 2020; Oyarzún y Cornejo, 2023).

Cuando existe un equilibrio entre las demandas laborales y recursos disponibles se tendrá niveles óptimos de motivación, compromiso laboral y bienestar psicológico elevado en los docentes. Por lo tanto, si hay presencia de recursos disponibles esto disminuirá el efecto de las exigencias laborales (Bakker & Demerouti, 2013), por ende, contribuirá a disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral (De Simone et al., 2016).

Compromiso organizacional

Según (Culibrk et al., 2018) el compromiso organizacional se comprende como la medida en que los empleados se identifican con la organización donde laboran y cuán lejos están de sentirse involucrados o no con dicha organización. Por otra parte, (Cesário & Chambel, 2017) mencionaron que el compromiso con la organización se nutre de la satisfacción en el trabajo, por lo tanto, guarda una relación positiva entre el trabajador y la organización. También cabe resaltar que las emociones juegan un papel muy importante en cuanto al compromiso organizacional, es decir, el personal que siente lealtad hacia su organización estará dispuesto a hacer sacrificios en bienestar de dicha organización (Valaei & Rezaei, 2016).

Según (Schaufeli et al., 2002) el compromiso organizacional comprende el estado emocional óptimo que tiene un individuo en relación a su trabajo, destacándose por su vitalidad, lealtad y concentración en la labor que cumple, en consecuencia, el individuo que utiliza sus esfuerzos, aprendizaje, entusiasmo logrará un buen rendimiento en su trabajo.

(Meyer & Allen, 1991), precisaron el compromiso organizacional como un estado emocional que interpreta el vínculo entre una persona y una organización, el cual afecta la eficiencia para permanecer en la organización o abandonarla.

El compromiso organizacional es un asunto administrativo muy relevante en los colegios ya que crea un clima laboral propicio para que los docentes se comprometan activamente con la institución, con sus objetivos y principios aún en momentos difíciles. Evaluar el compromiso organizacional facilita a los establecimientos educativos plantear estrategias innovadoras que respaldan a los procedimientos internos, humano con la meta de llegar a obtener una educación de calidad donde el personal docente se comprometa con su profesión y la institución donde labora (Manzano, 2019).

Según (Keskes et al., 2018) el Compromiso Organizacional, viene a ser el nivel de identificación de las personas si están involucradas con sus organizaciones y listas a continuar laborando en ellas.

Teoría sobre compromiso organizacional

(Kanter, 1968) resaltó la definición de compromiso como un sistema que relaciona a los individuos con la organización, tomando en cuenta algunos aspectos como los compromisos de "continuidad" (vinculados con el costo de abandonar la organización) y los compromisos de "unidad" (basados en el sentido de pertenencia).

(Kanter, 1968) determina al compromiso como el procedimiento mediante el cual los objetivos personales se unen a la realización de hábitos socialmente organizados que se consideran que resuelven esos intereses, que manifiesta la naturaleza y las necesidades de los individuos, donde no solamente los protagonistas se involucran en el cumplimiento de las normas de la organización donde labora, sino también con el sistema social.

Hay tres grandes asuntos del sistema social que involucran el compromiso de los actores: el control social, la cohesión del grupo y la continuación como sistema de acción (retención de participantes), cada asunto pasa por dos etapas, así como el sacrificio y la inversión apoyan a la continuidad; la renuncia y la comunión apoyan a la cohesión y finalmente la mortificación y la entrega apoyan al control, sobre dicho fundamento de procesos se muestran una gran cantidad de sistemas de compromisos (Kanter, 1968).

Entre los primeros modelos de compromiso organizacional estuvo el de Allen y Meyer que plantearon un modelo de compromiso como una estructura de tres dimensiones, señalando a estas como **compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo**. Después se creó un nuevo estudio realizado por ellos mismos que respaldaba lo ya planteado inicialmente, explorando las tres dimensiones, precisando que el compromiso afectivo es el vínculo afectivo que el empleado posee, el compromiso de continuidad es aquel sentimiento de valoración del tiempo y de necesidad que promueve el continuar trabajando, mientras el compromiso normativo se percibe como un tipo de responsabilidad (Meyer & Allen, 1991).

Método

Diseño y población de estudio

El estudio fue de tipo cuantitativo, siguiendo la definición de (Sánchez, 2019), ya que analizó fenómenos medibles. Tuvo una naturaleza explicativa, como lo mencionaron (Ato et al., 2013), lo que permitió identificar y comprender las relaciones entre las variables estudiadas. El diseño adoptado fue no experimental, es decir, no se realizó manipulación de las variables, según Oliveira (2020). Además, es de corte transversal, ya que las variables de interés se midieron simultáneamente, de acuerdo con (Quispe et al., 2020). Para el análisis, se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales (SEM), lo que permitió evaluar de manera simultánea las relaciones directas e indirectas entre la satisfacción laboral, el estrés laboral y el compromiso institucional de los docentes. La investigación fue explicativa y consideró variables latentes representadas por un sistema de ecuaciones estructurales.

La población y muestra de la investigación estuvo conformada por 385 docentes del Perú. Se utilizó un muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, este muestreo fue una técnica que permitió al autor tener la facilidad de acceso a la muestra a la cual aplicó su cuestionario, además de la disponibilidad de las personas para su desarrollo (Vergara, 2018). Asimismo, se analizó el tamaño del efecto que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo, el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), la significancia estadística

deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.95$) que consideró una muestra mínima recomendado de 250 (Soper, 2021). Sin embargo, en estudio se consideró, la muestra a 385 docentes a tiempo parcial y tiempo completo. El acceso a la población de estudio es factible gracias a los permisos de cada administración de los colegios del Perú.

Instrumentos de recolección de datos

Para evaluar la variable satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), creado por el Daniel Anaya Nieto, (2005) basada en un modelo de satisfacción laboral desarrollado a partir de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria del sistema educativo (Anaya & Suárez, 2007). La versión definitiva de la escala constó de 32 ítems, organizados en torno a cinco dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, y salario. Este estudio, se realizó en España, validó la escala con un Alfa de Cronbach de 0,92 demostrando su confiabilidad y para todos los ítems presentan cargas mayores a .359 (Anaya & López, 2015). La escala utiliza un formato Likert de 5 puntos (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy d) (Anaya & Suárez, 2007).

Para la evaluación del estrés laboral en docentes, se utilizó el cuestionario Index of Teaching Stress (ITS) (Abidin et al., 2004), diseñado para detectar el estrés percibido por los profesores en relación con un alumno problemático específico. Este cuestionario, originalmente compuesto por 43 ítems con respuestas en una escala Likert de 5 puntos, fue traducido al italiano mediante un proceso de "traducción inversa" y adaptado culturalmente a través de una encuesta piloto y sesiones con expertos. La versión final se redujo a 20 ítems, abarcando tres dimensiones: impacto de la conducta del alumno en las percepciones del docente, impacto en los procesos de enseñanza y percepción del apoyo recibido de otros adultos implicados. Para validar el cuestionario, se realizó análisis factoriales exploratorios y confirmatorios para las 4 dimensiones con valores entre .767 y .498, confirmando su fiabilidad con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.70. Los resultados mostraron una estructura factorial de cuatro dimensiones que explican el 57% de la varianza global: impacto del trabajo de enseñanza, emociones positivas, frustración en la interacción con los padres y emociones negativas. Las correlaciones con otras medidas de malestar psicológico y satisfacción laboral apoyaron la validez convergente y divergente del instrumento (Addimando, 2019). Así, el ITS-20 se considera una herramienta válida y fiable para detectar el estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria. La validación en el contexto italiano sugirió su potencial aplicación en otros contextos geográficos y culturales (Greene et al., 1997).

Así también la variable Compromiso organizacional usó el cuestionario de Compromiso Organizacional (CO), creado inicialmente por Allen & Meyer (1990), actualizado por los mismos investigadores (Meyer & Allen, 1991; 1993). Fue validado por Arciniega & González, (2006), quienes también realizaron la traducción. Según (Neyra et al., 2020), está compuesta por 3 dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo y consta de 18 ítems, con un nivel de confiabilidad se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.91, con carga factorial de .4; estudio realizado en una población de en 104 docentes de instituciones educativas de la UGEL 006 de la ciudad de

Lima. Se confirmó su confiabilidad en el estudio de (Neyra et al., 2020), se usó la Escala de Likert, cuya puntuación 1 en fuerte desacuerdo y 7 fuertemente de acuerdo.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizó con el software R en versión 4.4.1. A nivel descriptivo se obtuvieron las tablas de frecuencia de los datos sociodemográficos, considerando media y desviación estándar para las variables cuantitativas, así como frecuencias y porcentajes para las variables cualitativas. Para las variables de estudio se obtuvieron la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, a nivel inferencial se realizaron las tablas de correlación, y los índices de ajuste (CFI, TLI, RMSEA, SRMR) del modelo de ecuaciones estructurales (SEM parcelizado), con el estimador Máxima Verosimilitud Robusto (MLR). Para este fin se utilizaron las librerías base, readxl, descr y lavaan.

Resultados

La tabla 1 presenta información sobre las características demográficas de los participantes del estudio. La media de la edad de los participantes es de 39.20 años, con una desviación estándar de 11.41, lo que indica una variabilidad moderada en las edades de los encuestados. En cuanto al sexo, el 64.42% de los participantes son mujeres, mientras que el 35.58% son hombres. En relación con la condición laboral, el 64.94% de los encuestados tienen un empleo contratado, y el 35.06% son empleados permanentes. Esto muestra que la mayoría de los participantes son mujeres contratadas.

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variable	M	DE
Edad	39.20	11.41
Variable	f	%
Sexo		
Masculino	137	35.58
Femenino	248	64.42
Condición Laboral		
Contratado	250	64.94
Empleado	135	35.06

En esta tabla se muestran los promedios y desviaciones estándar de las variables clave de estudio, como la satisfacción laboral, el estrés laboral y el compromiso organizacional. Los coeficientes de asimetría (g1) y curtosis (g2) también se incluyen para cada variable, indicando que algunas variables presentan distribución normal (± 2) y otras tienen ligeras desviaciones (Estrés Laboral e Impacto del trabajo de enseñanza).

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variables	M	DE	g1	g2
Satisfacción Laboral	115.96	16.19	0.14	-0.02

1	Diseño del trabajo	36.21	5.59	0.12	-0.17
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	27.66	4.47	0.2	-0.05
	Realización personal	31.05	4.19	-0.25	0.1
	Promoción y Superiores	14.91	2.37	-0.03	-0.31
	Salario	6.13	1.58	-0.15	0.03
	Estrés Laboral	55.57	10.51	0.84	2
	Impacto del trabajo de enseñanza	20.49	2.57	-0.24	2.85
	Emociones positivas	15.05	2.66	0.56	1.99
	Frustración del trabajo con los padres	8.52	3.33	0.72	0.5
	Emociones negativas	11.5	3.98	0.44	0.12
	Compromiso Organizacional	86.94	13.85	0.48	0.54
	Afectivo	32.51	5.15	0	-0.44
	Continuidad	24.66	6.57	0.28	0.29
	Normativo	29.77	5.29	0.03	0.38

En la Tabla 3, la relación entre satisfacción laboral (SL) y estrés laboral (EL) muestra una correlación negativa significativa ($r = -0.14$, $p < 0.01$). Esto indica que a medida que el nivel de estrés laboral aumenta, la satisfacción laboral de los empleados disminuye. Esto sugiere que un entorno laboral más estresante reduce la satisfacción general del personal. Por otro lado, la relación entre satisfacción laboral (SL) y compromiso organizacional (CO) es positiva y significativa ($r = 0.51$, $p < 0.01$). Esto implica que los empleados que reportan mayores niveles de satisfacción con su trabajo tienden a estar más comprometidos con la organización. En cuanto a la relación entre estrés laboral (EL) y compromiso organizacional (CO), no se observa una correlación significativa ($r = 0.07$, $p > 0.05$). Esto sugiere que el nivel de estrés laboral no afecta directamente el compromiso de los empleados con la organización.

Tabla 3

Análisis correlacional de las variables de estudio

	SL	DT	CV	RP	PS	SA	EL	IT	EP	FT	EN	CO	AF	CN	NO
SL	1														
DT	.95**	1													
CV	.91**	.83**	1												
RP	.89**	.79**	.71**	1											
PS	.90**	.85**	.76**	.78**	1										
SA	.54**	.52**	.55**	.45**	.42**	1									
EL	-.14**	-.11*	-.08	-.23**	-.12*	-.04	1								
IT	.18**	.19**	.16**	.16**	.18*	.09	.63**	1							
EP	-.05	-.02	-.02	-.13**	-.02	-.01	.85**	.51**	1						
FT	-.21**	-.18**	-.14**	-.30**	-.19**	-.07	.90**	.36**	.71**	1					
EN	-.27**	-.25**	-.18**	-.35**	-.25**	-.09	.91**	.38**	.67**	.85**	1				
CO	.51**	.46**	.46**	.47**	.47**	.31**	.07	.27**	.12*	-.02	-.06	1			
AF	.55**	.50**	.46**	.60**	.51**	.20**	-.14**	.16**	-.04	-.23**	-.26**	.76**	1		
CN	.29**	.27**	.29**	.19**	.25**	.31**	.22**	.23**	.20**	.18**	.14**	.82**	.36**	1	
NO	.43**	.38**	.39**	.41**	.44**	.24**	0.04	.25**	.11*	-.04	-.08	.86**	.58**	.55**	1

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; SL: Satisfacción Laboral; DT: Diseño del trabajo; CV: Condiciones de vida asociadas al trabajo; RP: Realización Personal; PS: Promoción y Superiores; EL: Estrés Laboral; IT: Impacto del trabajo de enseñanza; EP: Emociones Positivas; FT: Frustración del trabajo con los padres; EN: Emociones negativas; CO: Compromiso Organizacional; AF: Afectivo; CN: Continuidad; NO: Normativo

Los índices de ajuste presentados en la tabla 4 evalúan el modelo estructural propuesto en el estudio. El valor del chi-cuadrado (χ^2) es de 29.56, con 19 grados de libertad y un valor p de 0.058, lo que indica que no hay diferencias significativas entre el modelo teórico y los datos observados. Los índices de ajuste CFI (0.995) y TLI (0.992) sugieren un excelente ajuste del modelo. El RMSEA es 0.038, lo que también indica un buen ajuste, ya que está dentro del intervalo aceptable [0.000; 0.063]. Finalmente, el SRMR es de 0.057, lo que también es un buen indicador de ajuste.

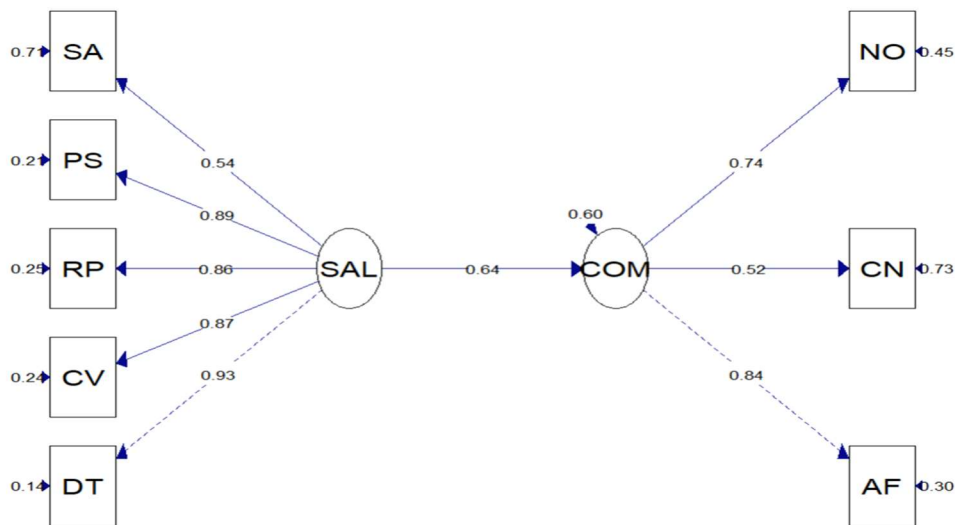
Tabla 4

Índices de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales

χ^2	gl	P	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
29.56	19	0.058	0.995	0.992	0.038 [0.000; 0.063]	0.057

Figura 1

Modelo de ecuaciones estructurales



Discusión

El presente artículo de investigación abarca como objetivo general el determinar la influencia de la satisfacción Laboral, estrés laboral en el compromiso institucional de los docentes peruanos.

Los resultados muestran la existencia de una correlación negativa significativa ($r = -0.14$, $p < 0.01$). Indicando los resultados que a medida que el nivel de estrés laboral aumenta, la satisfacción laboral de los empleados disminuye. Esto sugiere que un entorno laboral más estresante reduce la satisfacción general del personal en los colegios donde se ha ejecutado el estudio, el resultado encontrado concuerda con algunos estudios desarrollados recientemente, los cuales destacan el impacto adverso del estrés en la satisfacción laboral. En

palabras de (Liang et al., 2022), el estrés laboral se maneja como un factor que desgasta o disminuye los niveles de satisfacción pues obstaculiza el bienestar psicológico y emocional del docente o trabajador. De hecho, en contextos laborales que generan altos niveles de estrés, pues tienen sobrecarga de trabajo e incluso una falta de apoyo organizacional, se reduce los niveles de satisfacción laboral, afectando de manera negativa la percepción de los trabajadores sobre su entorno de trabajo y esto causa implicancias en su compromiso con sus tareas (Mondal et al., 1970). Por otro lado, la investigación de Wang et al., (2020b), indica que la carga emocional y el estrés en los sectores de alta demanda, como los servicios o donde hay contacto constante con personas, como es el ámbito de la docencia, el comportamiento de ambas variables es inverso, pues no se puede afirmar que una persona o docente estresado emocionalmente mantenga correctos niveles de satisfacción. Nguyen, (2023), señala que la sobrecarga de las tareas administrativas y la presión en el cumplimiento de los objetivos académicos en entornos cuyos recursos son limitados aumentan los niveles de estrés y reduce la satisfacción en los maestros. Todos estos estudios han coordinado al responder que el estrés se relaciona de manera inversa con la satisfacción, indicando algunas falencias que llevan al docente a estresarse. Es por ello que (Cheng & Cheng, 2017), encuentran que el estrés emocional en los docentes tiene un efecto profundo en la satisfacción de manera inversa, pues un docente estresado imposibilita y disminuye los niveles de satisfacción.

Por otro lado, la relación entre satisfacción laboral (SL) y compromiso organizacional (CO) es positiva y significativa ($r = 0.51$, $p < 0.01$). Esto implica que los empleados que reportan mayores niveles de satisfacción con su trabajo tienden a estar más comprometidos con la organización, por lo que para el contexto educativo es muy relevante, pues dispone que los docentes de las instituciones participantes al tener mayor satisfacción resuelven tener mayor compromiso organizacional. Estudios como el de Coetzee et al., (2021), mencionan que los docentes que experimentan una mejor y mayor satisfacción con su trabajo tienden a estar más comprometidos con los objetivos de la institución, lo que refleja una mayor disposición a colaborar con las actividades y proyectos, además de participar en la construcción de una cultura organizacional sólida. En dicho sentido, Gutiérrez et al., (2018), resalta que el compromiso organizacional en los profesores está vinculado no solamente a la satisfacción con su entorno laboral, sino con el apoyo de sus administradores y en las oportunidades de crecimiento que le brinde la institución, son estas actividades las que fomentan un mayor compromiso. Esto coincide con (Mandal, 2021), quien investigo la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en escenarios educativos en colaborativo, y concluyeron que una inversión en la satisfacción de los docentes no solo aumenta su propia felicidad, sino que también aumenta su compromiso con la misión educativa de la institución.

1 En cuanto a la relación entre estrés laboral (EL) y compromiso organizacional (CO), no se observa una correlación significativa ($r = 0.07$, $p > 0.05$). Esto sugiere que el nivel de estrés laboral no afecta directamente el compromiso de los empleados con la organización. Desde esta perspectiva, (Valaei & Rezaei, 2016) sugieren que el compromiso organizacional en el trabajo docente puede estar influido por factores de satisfacción y motivación más que por el estrés en el entorno laboral. Por otro lado, Wang et al., (2020), encuentran que el estrés afecta el bienestar subjetivo del docente, pero en lugares donde sienten que están contribuyendo a algo valioso, en la medida en que su propio desarrollo y el impacto social de la educación. La perspectiva de la educación argumenta que el compromiso docente sería

más resistente a estos efectos negativos cuando existe un fuerte sentido de propositividad y una fuerte identidad compartida en una institución, reforzando esta mentalidad positiva como hipótesis.

Estos hallazgos muestran que, en el entorno laboral educativo, es vital abordar sistemáticamente los niveles de estrés para mantener la satisfacción con el trabajo, ya que es un predictor significativo del compromiso organizacional. Asimismo, los resultados también sugieren que los programas de bienestar, capacitación continua y apoyo emocional pueden desempeñar un papel vital para reducir los efectos negativos del estrés en la satisfacción del trabajo sin perjudicar el compromiso organizacional. Esto tiene una seria implicación para los colegios, ya que, al invertir en el bienestar emocional y profesional de sus trabajadores, mantendrán un entorno educativo armonioso y productivo.

Las implicancias encontradas dentro de los hallazgos son altamente significativas para las instituciones educativas, pues resaltan la necesidad de realizar y crear entornos de trabajo que disminuyan el estrés y promuevan la satisfacción laboral entre los docentes. Y es que se ha comprendido que la satisfacción laboral no solo mejora el bienestar del docente, sino que influye en su compromiso con la institución, impactando positivamente en el desempeño escolar y en la retención de talento docente (Culibrk et al., 2018). Sugiere que los colegios deberían implementar programas de apoyo emocional, políticas de equilibrio entre la vida y el trabajo, desarrollo profesional, donde se encontraría un resultado de entorno laboral más positivo y colaborativo. Dichas iniciativas no solo traerían beneficio a los docentes, sino que también mejora la calidad educativa al tener docentes motivados y comprometidos con la institución.

5 Esta investigación presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el enfoque transversal de los datos impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables de satisfacción laboral, estrés y compromiso organizacional (Wang et al., 2020). Además, la utilización de medidas auto informadas podría introducir sesgos de deseabilidad social, ya que los docentes podrían haber respondido en función de lo que consideran socialmente aceptable, en lugar de reflejar sus verdaderas experiencias (Rodríguez & Raga, 2021a). Otra limitación es la falta de consideración de factores contextuales específicos, como el tipo de institución educativa o el apoyo organizacional percibido, los cuales podrían influir en la relación entre estrés, satisfacción y compromiso (Rachman, 2021). Futuras investigaciones podrían abordar estas limitaciones mediante estudios longitudinales o comparativos entre distintos tipos de instituciones educativas (Cheng & Cheng, 2017).

Conclusiones

5 30 Se concluye el presente artículo indicando que muestra relevancia sobre la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los docentes, mientras que los niveles de estrés se muestran como un indicador que disminuye la satisfacción. La relación negativa existente entre el estrés y la satisfacción indica que en ambientes escolares el control del estrés es esencial para que los docentes puedan tener una experiencia laboral eficiente, y que el resultado de esa experiencia satisfactoria sea el compromiso con la institución. Aunque el estrés no mostró una correlación directa con el compromiso organizacional, estos resultados sugieren que un entorno de trabajo favorable que reduzca el estrés y aumente la satisfacción laboral podría tener un impacto positivo en la motivación y retención del

22

personal docente. Esto sugiere la necesidad de que las instituciones educativas desarrollen estrategias de apoyo emocional y equilibrio trabajo-vida que impulsen la calidad educativa y el bienestar docente.

Referencias

- Abrajan, M., & Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(1), 105–118.
- Addimando, L. (2019). Evaluación del estrés laboral del profesorado: una contribución a la validación italiana del Index of Teaching Stress (ITS-20). *Aula Abierta*, 48(3), 261–270. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.3.2019.261-270>
- Alcover, C. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo* (primera edición). McGraw-Hill.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 217–243.
- Anaya, D., & López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educ. Form.*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Arias, E., Hincapié, D., & Paredes, D. (2020). *Educación para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes*. <https://doi.org/10.18235/0002492>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023a). Job Demands-Resources theory: New developments over the last decade. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/JWOP2023A17>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023b). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>

- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barradas, M., Trujillo, P., Guzmán, M., & López, J. (2016). Nivel de estrés en docentes universitarios. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(8). <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i8.38>
- Basar, Z., Mansor, A., & Hamid, A. (2021). The Role of Transformational Leadership in Addressing Job Satisfaction Issues among Secondary School Teachers. *Creative Education*, 12(08), 1939–1948. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.128148>
- Bota, O. (2013). Job Satisfaction of Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 634–638. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120>
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around Organizations* (1st ed.). SAGE Publications.
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World – A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(3), 145. <https://doi.org/10.26417/914kzv77e>
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Cesário, F., & Chambel, M. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cheng, W., & Cheng, Y. (2017). Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *Journal of the Formosan Medical Association*, 116(4), 300–305. <https://doi.org/10.1016/j.jfma.2016.05.004>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2021). *Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment*. <https://www.researchgate.net/publication/277866689>
- Cruz, Á., Puño, L., Apaza, C., Prado, J., & Turpo, J. (2023). Job Desertion and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment Among Peruvian Regular Basic Education Teachers. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4), 28. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0092>

- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- De Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, 66(2), 65–77. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.03.002>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- González, M. (2022). Satisfacción Laboral del Profesorado de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional con las Instalaciones y Recursos del Centro, en Función de Variables Sociodemográficas y de Cargos de Responsabilidad. *Educación*, 31(60), 176–196. <https://doi.org/10.18800/educacion.202201.008>
- González, F., Sánchez, S., & López, T. (2011). *satisfacción laboral como factor crítico para la calidad*. 20(5), 1047–1068.
- Greene, R., Abidin, R., & Kmetz, C. (1997). The index of teaching stress: A measure of student-teacher compatibility. *Journal of School Psychology*, 35(3), 239–259. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(97\)00006-X](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(97)00006-X)
- Gutiérrez, M., Tomás, J., & Alberola, S. (2018). Apoyo docente, compromiso académico y satisfacción del alumnado universitario. *Estudios Sobre Educacion*, 35, 535–555. <https://doi.org/10.15581/004.34.535-555>
- Hernández, C. (2011). la motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, 40.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work* (segunda edición). Transaction Publishers.
- Kanter, R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. In *Source: American Sociological Review* (Vol. 33, Issue 4).
- Keskes, I., Sallan, J., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Khuong, M., & Yen, V. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>

- Liang, H., Wang, W., Sun, Y., & Wang, H. (2022). The impact of job-related stress on township teachers' professional well-being: A moderated mediation analysis. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1000441>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria, 29*, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba Revista Científica, 9*(2), 1–17. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of Academic Staff Job Satisfaction at Malaysian Universities in the Context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE RESEARCH, 15*, 157–166. <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8725>
- Mérida, S., Quintana, C., Hintsa, T., & Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica, 27*(2), 168–175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>
- Mérida, S., Sánchez, N., & Extremera, N. (2022). Retención docente a través de la teoría de demandas y recursos laborales. *Educación XXI, 25*(2), 151–171. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31901>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined, 13*(02), 264–272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>
- Monahan, C., & Muchinsky, P. (1983). Three decades of personnel selection research: A state-of-the-art analysis and evaluation. *Journal of Occupational Psychology, 56*(3), 215–225. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00129.x>
- Mondal, J., Shrestha, S., & Bhaila, A. (1970). School Teachers: Job Stress and Job Satisfaction, Kaski, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health, 1*(1), 27–33. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v1i1.5226>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber, 27*(4).
- Muñoz, T., Gómez, J., Sánchez, A., Gómez, A., & Sánchez, B. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria Job Satisfaction Among Preschool, Elementary and Secondary School Teachers, 7*, 2215–2288. <https://doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>

- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ngounhort, H., Chanveasna, U., Kirivadid, K., & Veasna, S. (2024). The Antecedents and Consequences of Job Satisfaction on Teachers& #8217; Job Retention in HEI, Cambodia. *Open Journal of Social Sciences*, 12(09), 1–33. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.129001>
- Nguyen, S. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: An Empirical Study in Vietnam. In *Contemporary Economic Issues in Asian Countries: Proceeding of CELAC 2022, Volume 1* (pp. 201–216). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-9669-6_12
- Oliveira, E. (2020). Actitudes hacia la Investigación de Bachilleres en Administración y Psicología de una Universidad Peruana. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11, 70–81. <https://doi.org/10.37135/chk.002.11.05>
- Oyarzún, C., & Cornejo, R. (2023). Sobrecarga Laboral en Profesoras Chilenas: El Rol Moderador del Control y el Soporte Social. *Cadernos de Pesquisa*, 53. <https://doi.org/10.1590/198053149632>
- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica por el Cambio de Modalidad de Estudio Presencial a Virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada “Yachasun,”* 4(7 Edicion especial), 142–155. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesep.0067>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quispe, A., Valentin, E., Gutierrez, A., & Mares, J. (2020). Serie de Redacción Científica: Estudios Trasversales. *Revista Del Cuerpo Médico Del HNAAA*, 13(1), 72–77. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.626>
- Rachman, M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Rahim, A., Ali, K., & Najaa, A. (2022). Job Satisfaction: The Factors That Influence It and Its Impact on Turnover Intention. *Open Journal of Social Sciences*, 10(02), 281–291. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102020>

- Richemond, D., & Needham, C. (2020). The Impact of Wellness Programs on Employee Job Satisfaction in Colleges and Universities. *Open Journal of Business and Management*, 08(02), 569–599. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.82035>
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021a). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117–142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021b). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117–142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodríguez M., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219–234. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2011.0002.00007>
- Rodríguez, A., & Ferreira, C. (2024). Satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 26, 1–17. <https://doi.org/10.24320/redie.2024.26.e07.4770>
- Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., & Huerta, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 9(2), 169–182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Sachau, D. (2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377–393. <https://doi.org/10.1177/1534484307307546>
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Salanova, M., Llorens, S., Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. *Papeles Del Psicólogo*, 23(3), 177–184.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sanford, L., Dos Reis, G., Kluwe, N., Casarotto, T., Conceição, L., De Lara, W., & Simon, C. (2020). Construção e Evidências de Validade do Questionário de Recursos e Demandas Laborais. *Revista Avaliação Psicológica*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16297.01>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching

- Profession. *Creative Education*, 07(13), 1785–1799.
<https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sulaimi, H., & Jantan, Bin. (2024). Examining the Effect of Female Teachers’ Job Satisfaction on Their Retention in Public Schools of Oman. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12(02), 389–397.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2024.122021>
- Syazreena, F., Asiah, S., & Alwi, A. (2016). The Relationship between Job Stress and Frontliners' Job Performance in a Shared Service Center in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 510–513.
<https://doi.org/10.7763/IJSSH.2016.V6.701>
- Taris, T., Leisink, P., & Schaufeli, W. (2017). *An occupational health perspective*, 237-259.
- UNESCO. (2020). Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis. Respuesta Educativa de La UNESCO a La COVID-19 Notas Temáticas Del Sector de Educación. *UNESCO*, 2(2), 1–10.
- Urien, B., Osca, A., & García, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A Demands-Resources Model (JD-R) Study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 137–145.
<https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.014>
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Villamizar, A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 92. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020a). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020b). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Yanner, Y., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.28388>