

Articulo- apoyo e identidad - V Revista.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:601196872

Fecha de entrega

19 jun 2026, 10:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 jun 2026, 10:56 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Articulo- apoyo e identidad - V Revista.docx

Tamaño del archivo

261.2 KB

12 páginas

4676 palabras

27.124 caracteres

13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 4% 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.upeu.edu.pe:8080	2%
2	Internet	www.revistas.unjbg.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	www.elsevier.es	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2016-11-18	<1%
7	Internet	repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Adolfo Ibáñez on 2022-04-22	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-16	<1%
10	Internet	acikerisim.erdogan.edu.tr	<1%
11	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%

12	Internet	openacessojs.com	<1%
13	Internet	repositorio.uleam.edu.ec	<1%
14	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
15	Internet	www.tdx.cat	<1%
16	Trabajos entregados	UNAPEC on 2024-11-07	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-11-26	<1%
18	Internet	ciencialatina.org	<1%
19	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
20	Internet	ridum.umanizales.edu.co	<1%
21	Internet	www.tandfonline.com	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann on 2026-05-05	<1%
23	Internet	repositorio.upec.edu.ec	<1%
24	Internet	rraae.cedia.edu.ec	<1%
25	Internet	www.coursehero.com	<1%

El Impacto del apoyo organizacional percibido en la identidad laboral de los docentes de nivel básico en el nororiente peruano

The impact of perceived organizational support on the work identity of elementary school teachers in northeastern Peru

***Carlos Cesar Ascate Rojas**

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

carlosascate@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0009-6828-156X>

***Román David Uribe Silva**

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

romanuribe@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1296-7545>

***Ulises Díaz Castillo**

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

ulises.diaz@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3566-2832>

Resumen

El apoyo organizacional percibido se refiere a cómo los empleados sienten que la organización los valora. Por otro lado, la identidad laboral es el nivel de conexión y pertenencia que tienen con su lugar de trabajo. Este estudio que incluyó a 264 maestros de educación básica del nororiente peruano, buscó examinar la relación entre estas dos variables. La investigación fue básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional. Se realizaron los análisis de correlación de Rho Spearman se comprobó que había una relación positiva y significativa entre el apoyo organizacional percibido y la identidad laboral (Rho Spearman = 0.650; $p = 0.000$). Este resultado ayudó a concluir y resaltar la importancia de mejorar el apoyo institucional y el reconocimiento profesional ya que un ambiente organizacional positivo ayuda a fortalecer la identidad laboral en el ámbito educativo.

Palabras clave: apoyo organizacional percibido, identidad laboral, educativo, institución.

Abstract

Perceived organizational support refers to how employees feel valued by the organization. On the other hand, work identity is the level of connection and belonging they feel with their workplace. This study, which included 264 elementary school teachers from northeastern Peru, sought to examine the relationship between these two variables. The research was basic, with a quantitative approach and a non-experimental, descriptive-correlational design. Spearman's rho correlation analyses were performed, revealing a positive and significant relationship between perceived organizational support and work identity (Spearman's rho = 0.650; $p = 0.000$). This result helped to conclude and highlight the importance of improving institutional support and professional recognition, since a positive organizational environment helps strengthen work identity in the educational field.

Keywords: perceived organizational support, work identity, education, institution.

Resumo

O apoio organizacional percebido refere-se à forma como os funcionários percebem que a organização os valoriza. Por outro lado, a identidade laboral corresponde ao nível de conexão e pertencimento que mantêm com o seu local de trabalho. Este estudo, que incluiu 264 professores da educação básica do nordeste do Peru, teve como objetivo examinar a relação entre essas duas variáveis. A pesquisa foi de natureza básica, com abordagem quantitativa e delineamento não experimental, de nível descritivo-correlacional. Foram realizadas análises de correlação por meio do coeficiente Rho de Spearman, comprovando-se a existência de uma relação positiva e significativa entre o apoio organizacional percebido e a identidade laboral (Rho de Spearman = 0,650; $p = 0,000$). Esse resultado permitiu concluir e destacar a importância de fortalecer o apoio institucional e o reconhecimento profissional, uma vez que um ambiente organizacional positivo contribui para o fortalecimento da identidade laboral no contexto educacional.

Palavras-chave: apoio organizacional percebido, identidade laboral, educacional, instituição.

Introducción

La identidad laboral es un factor importante que es determinante para mejorar la satisfacción y el trabajo de los maestros ya que afecta su sentido de pertenencia y su compromiso con la escuela donde trabajan. A nivel mundial varias investigaciones han mostrado que la identidad laboral de los docentes se relaciona con aspectos como el apoyo de la organización la cultura de la institución y el reconocimiento profesional (Ruohotie et al., 2021; Mohd et al., 2025). En Asia se encontró que el 72% de los maestros con un fuerte sentido de identidad laboral estaban más comprometidos con la enseñanza y tenían menos ganas de dejar su trabajo (Yang et al. 2021). De manera parecida en Europa se ha observado que los maestros con una buena identidad laboral son más resistentes ante situaciones laborales difíciles lo que mejora la calidad de la educación (Graziera et al. 2022).

En América Latina el problema de la identidad laboral de los maestros se ha vuelto más claro en los últimos años. Esto se debe a las malas condiciones de trabajo la carga excesiva de tareas y la falta de reconocimiento por parte de las instituciones. En Brasil reveló que el 65% de los maestros se sentían poco valorados por sus escuelas lo que afectó su identidad laboral, motivación y su rendimiento en clase (Arcos et al., 2025). De forma similar en México el 58% de los maestros sentían que recibían poco apoyo de sus organizaciones, esto llevó a una menor sensación identidad laboral y a una alta tasa de rotación de personal en las escuelas (Vargas, 2024).

A nivel nacional en Perú la situación laboral de los profesores ha sido impactada por varios factores como la inestabilidad de sus contratos y la falta de estímulos para su formación profesional. Un informe del Ministerio de Educación de Perú (MINEDU) reveló que el 47% de los maestros en el país trabajan con contratos temporales lo que genera dudas sobre su futuro y disminuye su identidad con la institución (MINEDU, 2022). Además, en la región andina encontró que los docentes que reciben más apoyo de su organización tienen una identidad laboral más sólida lo que resulta en un mejor rendimiento educativo y menos ganas de cambiar de escuela (Rojas & Pérez 2023). En el nororiente de Perú los maestros de educación básica enfrentan problemas específicos en su trabajo como la falta de buenas instalaciones recursos educativos y

salarios bajos. Un estudio en la región de San Martín mostró que el 62% de los maestros se sienten poco conectados con su institución por la falta de apoyo de la administración y oportunidades para su desarrollo profesional (Huamán, 2025). Esto resalta la importancia de mejorar el apoyo en las instituciones educativas de nivel básico de la región para que los docentes se sientan más identificados con su trabajo y así se eleve la calidad de la educación que ofrecen. Es por ello que este estudio se centra en determinar la relación entre el Aop y la IL en docentes del nivel básico en el nororiente peruano.

Apoyo organizacional percibido (Aop).

El Apoyo Organizacional Percibido (AOP) es la manera en que los empleados ven cuánto valora la organización sus aportes y cuán preocupada está por su bienestar. Este concepto se ha estudiado mucho en diferentes trabajos y se ha visto que afecta la motivación el compromiso y la satisfacción en el trabajo (Böhrt & Larrea, 2018; Ortiz & García, (2020). En el campo educativo el AOP es muy importante porque ayuda a los docentes a identificarse más con su institución creando un sentido de pertenencia y compromiso más fuerte (Mérida et al., 2022).

Estudios recientes han mostrado que cuando los docentes sienten un alto nivel de AOP su desempeño mejora se sienten menos agotados y hay un ambiente de trabajo más positivo (Morales et al., 2019). Además, un liderazgo que apoya en las escuelas fortalece la percepción del AOP y ayuda a que los profesores se sientan más seguros en su trabajo (Araya et al., 2024). En este contexto el AOP no solo mejora el bienestar del docente sino también la calidad de la enseñanza ya que los profesores que se sienten respaldados están más dispuestos a involucrarse con sus estudiantes y a usar métodos innovadores en clase (Machimana et al., 2021). También se ha relacionado el AOP con la intención de los docentes de quedarse en la institución lo que reduce la rotación y mejora la cultura organizacional (Xu & Sun, 2022).

Las dimensiones de esta variable fueron tomadas de la propuesta de Flores & Gómez (2018), quien indica que son 2:

Percepciones Positivas: Se trata de la idea que tienen los empleados de que la organización aprecia su trabajo se preocupa por su bienestar y les proporciona recursos para su crecimiento profesional. Estas percepciones ayudan a que los empleados se sientan más comprometidos satisfechos con su trabajo y con una identidad laboral más fuerte.

Percepciones Negativas: Reflejan la sensación de que la organización no brinda apoyo lo que puede llevar a la desmotivación el estrés laboral y a una menor conexión con la institución. Cuando los empleados sienten que no son tratados con interés o justicia su compromiso y rendimiento pueden verse afectados de manera negativa.

Identidad laboral (IL)

La identidad laboral es un concepto que se refiere a cuánto se identifica una persona con su trabajo en una organización y cómo ve su importancia en el entorno laboral. Este tema ha sido estudiado en diferentes áreas mostrando que afecta la satisfacción en el trabajo el compromiso con la organización y el rendimiento profesional (Urien, 2024; Cutiño et al., 2020). En el campo de la educación la identidad laboral es especialmente importante porque influye en la vocación de los docentes su motivación y su sentido de pertenencia a la escuela (Vanegas & Fuentealba, 2019).

Los maestros que tienen una fuerte identidad laboral son más resilientes y están más satisfechos con su trabajo lo que mejora la calidad de la educación (Callealta et al., 2020; Herrera et al., 2023). Además, un ambiente de trabajo que fomente el reconocimiento y la participación activa de los docentes fortalece su identidad laboral

lo que disminuye su deseo de dejar el trabajo y aumenta su compromiso con la enseñanza (Jodi & Stacy, 2022).

La identidad laboral de los docentes también está influenciada por factores como la cultura de la organización el liderazgo de los directores y la percepción del apoyo que reciben (Romero et al., 2020). En este sentido los programas de desarrollo profesional y bienestar para los docentes ayudan a que se identifiquen más con la institución lo que mejora su motivación y rendimiento.

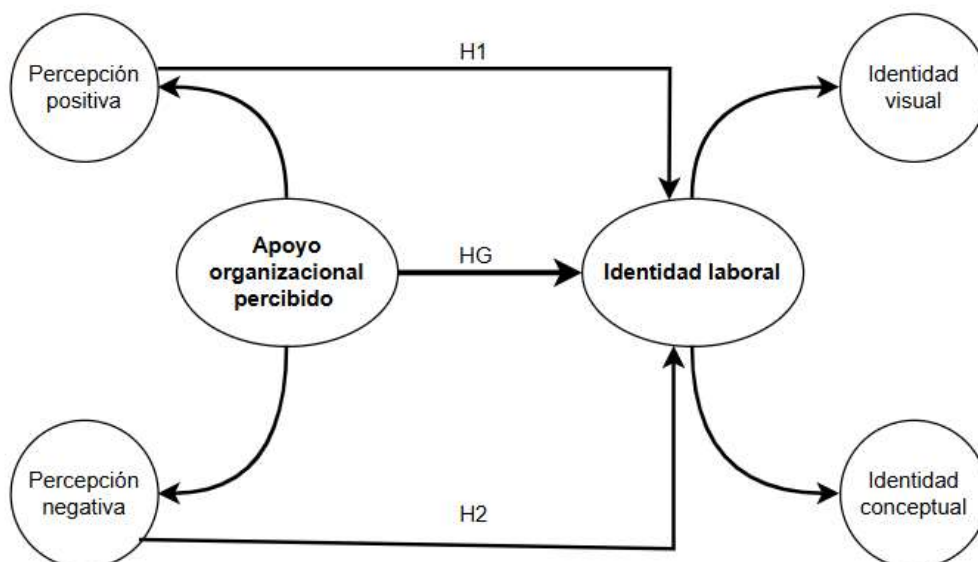
En este estudio se han tenido en cuenta las dimensiones de la identidad laboral propuestas por Ríos et al. (2024), quienes indican que son:

Identidad Visual: Se refiere a los elementos visibles y físicos que muestran quién es un profesional en una organización como el uniforme las insignias los logotipos y otros símbolos que ayudan a fortalecer el sentido de pertenencia.

Identidad Conceptual: Habla de la manera en que un trabajador siente y percibe su papel dentro de la organización incluyendo sus valores creencias y cómo se identifica con la misión y visión de la institución.

Figura 1

Modelo teórico propuesto



Material y métodos

Método

Esta investigación es básica porque se centra únicamente en el análisis del Aop y la Il de un grupo de docentes sin tocar otros temas (Vizcaíno et al., 2023). Utilizó un enfoque cuantitativo lo que significa que usa herramientas estadísticas y datos numéricos para lograr sus objetivos (Castañeda, 2022). Su diseño es no experimental y de corte transversal lo que implica que estudia a la población en su entorno natural sin interferir en los resultados o respuestas que se obtienen (Sousa et al., 2007). Finalmente se clasifica como descriptivo-correlacional ya que no solo describe las variables y sus aspectos, sino que también investiga la relación entre ellas (Rodas & Cubero 2022).

Población y muestra

En este estudio se consideró a los docentes del nivel básico de las instituciones educativas ubicadas en la provincia de Rioja – nororiente peruano: IE 00623 Azunguillo (82), I.E.I N° 307 Liaoning (18), I.E.P "San Lucas" (32) , I.E. inicial 00134

Jesús de Nazaret (12), I.E 00123 48, I.E 00123 (48), I.E Divino Maestro (37), I.E N° 317 - Monte Carmelo (12), I.E N° 1576 - La esperanza (17) y I.E N° 1283 Nuevo amanecer (11) en total 269 docentes

Para considerar como participantes a los docentes debieron cumplir con los términos de inclusión: desempeñar función docente, tener de un año a más laborado en la institución y los docentes que por voluntad propia tomaron la decisión de participar.

Se excluyeron: a los docentes con menos de un año de relación laboral y los que tomaron la decisión de no participar; luego de estas consideraciones se contó con una población de 264.

La muestra se determinó por medio de un muestreo no probabilístico intencional, este método no usa formula alguna para determinar la cantidad de personas que participan de un estudio, sino que por decisión de los investigadores se toman a los participantes que aportan a la investigación (García et al., 2013); en este estudio la muestra lo conformaron 264 docentes.

Técnica e instrumentos de recolección

La técnica utilizada en el desarrollo de este estudio fue la encuesta, elogió la escala del Aop de Flores & Gómez (2018), la escala del Apoyo organizacional percibido está compuesta 2 dimensiones y 16 ítems y la escala IL de Ríos et al. (2024), dicho instrumento está estructurado por 2 y 22 ítems. Ambas se miden por medio de la escala de Likert de 5 puntos.

Para determinar si los instrumentos son fiables o no se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron (0.966; 0.965) lo que indica fiabilidad aceptable al superar la barrera de 0.7 según (Cascaes et al., 2015).

Se consultó a 3 especialistas en el tema para la validación de los instrumentos, estos expertos determinaron que eran adecuados para su aplicación.

Análisis de datos

Para iniciar la recolección de los datos se hizo llegar una solicitud a los directores de cada institución educativa, luego de recibir el visto bueno se procedió a encuestar de manera virtual haciendo uso de la aplicación Forms de Microsoft, este proceso tomó 30 días: luego los datos fueron procesados en los programas Excel y SPSS.

Las técnicas estadísticas utilizadas en este estudio fueron:

Tabla 1

Técnicas estadísticas utilizadas

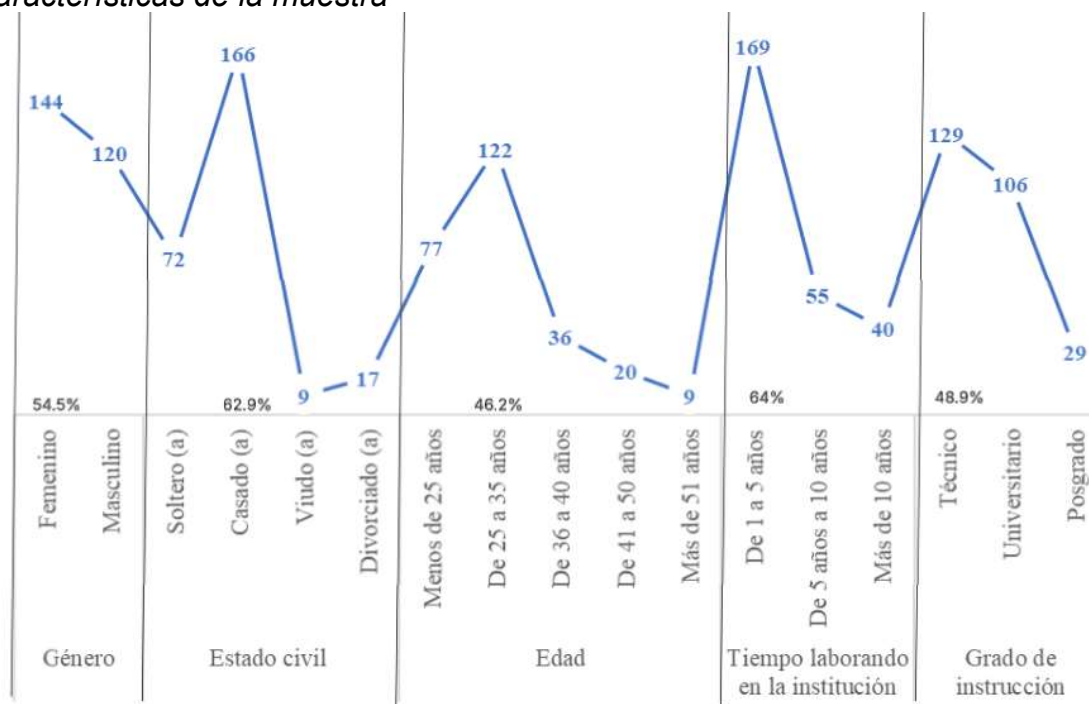
Técnica estadística	Razón
Alfa de Cronbach	Para determinar si son fiables o no los instrumentos (Cascaes et al., 2015)
Estadística descriptiva	En la descripción de las cualidades de los participantes y los niveles de percepción.
Kolmogorov-Smirnov	Es la prueba de normalidad que ayudó a determinar el análisis adecuado para las correlaciones.
Rho Spearman	Para comprobar las hipótesis (Mendivelso, 2022).

Resultados

Características de los participantes

En la Figura 2 se detalla las cualidades que presentan los participantes de este estudio donde: en su mayoría son de género femenino con un total de 54.5%; en referencia a su estado civil el 62.9% son casados; el rango de edad con mayor porcentaje son los que están dentro de 25 a 35 años con 46.2%; el tiempo de relación que llevan con la institución el rango que predomina es de 1 a 5 años y por último el grado de instrucción con mayor porcentaje es el de técnico con 48.9%

Figura 2
Características de la muestra

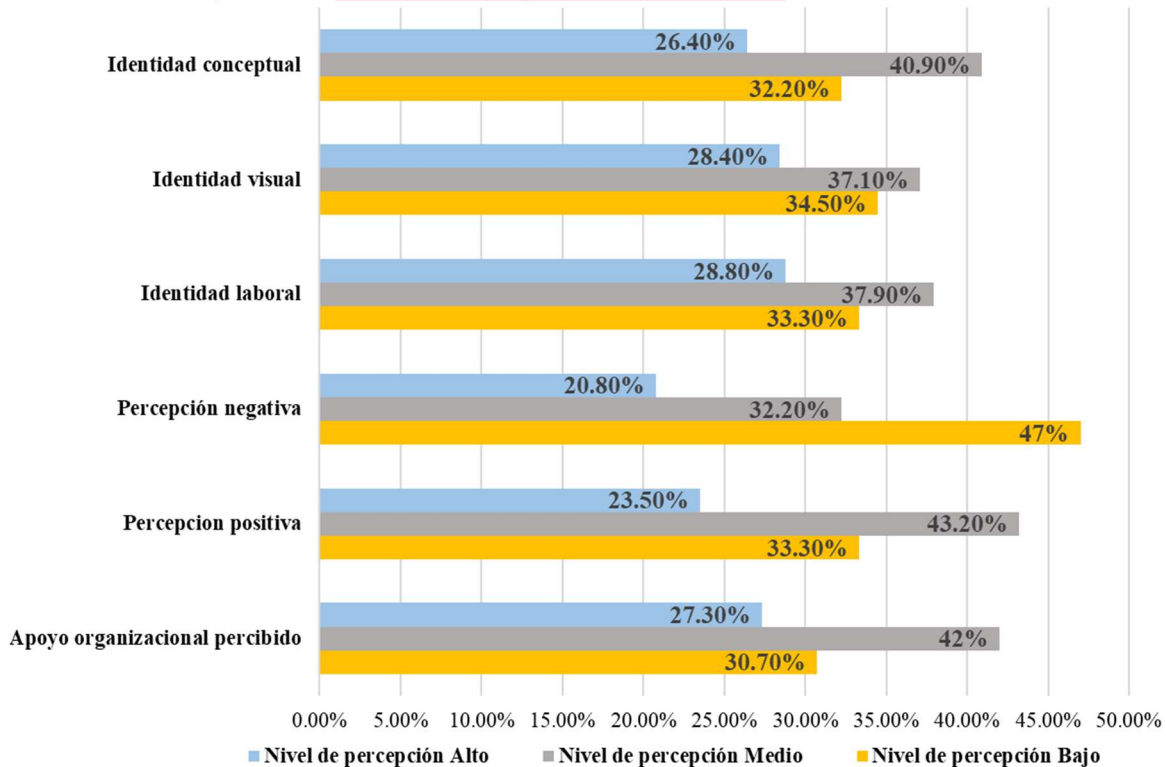


Análisis descriptivo de las variables

La Figura 3 presenta el detalle de la manera como perciben los participantes las variables y sus dimensiones donde: el apoyo organizacional percibido (Aop) se ubica en un nivel medio con 42%; la dimensión percepción positiva (Pp) se ubica en un nivel medio con 43.2%; en referencia a la dimensión percepción negativa esta se ubica en un nivel bajo con 47%; en cuanto a la variable identidad laboral (IL) esta se ubica en un nivel medio con 37.9%; la dimensión identidad visual (lv) en un nivel medio con 37.1% y la dimensión identidad conceptual (lc) también tiene un nivel medio con 40.9%.

Figura 3

Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones



Prueba de normalidad

El siguiente análisis denominado prueba de normalidad K-S, se realizó con el propósito de determinar la estadística adecuada para este estudio y de acuerdo con los resultados en los que se indicó que la Sig. = 0.000 que es menor a 0.05; esto ayudó a determinar que el análisis adecuado para este estudio fue el Rho Spearman (Mendivelso, 2022).

Tabla 1.

Prueba de normalidad K-S

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Aop	0.131	264	0.000
Pp	0.127	264	0.000
Pn	0.129	264	0.000
IL	0.192	264	0.000
Iv	0.194	264	0.000
Ic	0.197	264	0.000

Análisis de correlación

Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre el Aop y la IL se detalla ($Rho \text{ Spearman} = 0.650$; $p = 0.000$) lo que confirma la hipótesis principal del estudio. Además, la dimensión Pp tiene una fuerte conexión con la IL ($Rho \text{ Spearman} = 0.645$; $p = 0.000$) lo que indica que cuando los docentes sienten un buen respaldo de la organización su identidad laboral se fortalece. Por otro lado, aunque la Pn también se relaciona con la IL ($Rho \text{ Spearman} = 0.447$; $p = 0.000$) su efecto es menor en comparación con la percepción positiva; esto indica que una percepción negativa sobre el Aop puede afectar negativamente la identidad laboral de los docentes, pero no con la intensidad que la percepción positiva. Estos hallazgos sugieren que implementar estrategias que refuercen el apoyo organizacional de manera positiva puede ayudar a fortalecer la identidad laboral en el ámbito educativo.

Tabla 5.

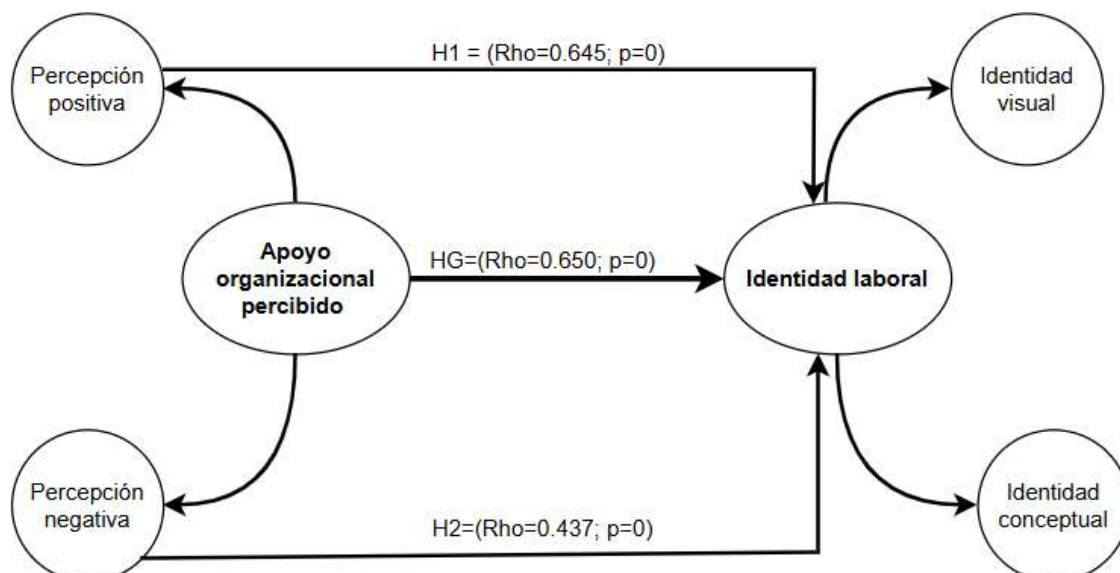
Determinación de las correlaciones

Identidad laboral	Apoyo organizacional percibido			
	Rho Spearman	p-valor	N	Hipótesis
	0.650	0.000	264	Aceptada
	Percepción positiva			
	0.645	0.000	264	Aceptada
	Percepción negativa			
	0.447	0.000	264	Aceptada

Nota: $p > 0.05$ = no existe relación, $p < 0.05$ existe relación

Figura 4

Correlaciones en el modelo propuesto



Discusión

Los resultados de este estudio muestran que el Aop tiene un impacto importante en la IL de los maestros de nivel básico. Se encontró una relación positiva y fuerte entre estas dos variables ($Rho \text{ Spearman} = 0.650$; $p = 0.000$) lo que apoya la idea principal del estudio. Este descubrimiento coincide con investigaciones anteriores que indican

23 que un ambiente de trabajo que brinda apoyo ayuda a los empleados a sentirse más identificados y con un mayor sentido de pertenencia (Restubog et al. 2021; Zacher et al. 2022).

17 Un estudio de Cropanzano et al (2019), sobre la teoría del intercambio social encontró que el Aop está relacionado positivamente con la satisfacción y el sentido de pertenencia en una organización ($R = 0.58$ $p < 0.01$) lo que respalda nuestros hallazgos. De manera similar Christian et al. (2019), determinaron que el Aop ayuda a los trabajadores a identificarse mejor con su organización y a mejorar su desempeño mostrando una correlación significativa de $R = 0.63$; ($p < 0.001$).

Así mismo en la investigación realizada por Coelho & Augusto (2019), en el ámbito educativo revelaron que los docentes con niveles altos de percepción de la dimensión percepción negativa presentaban niveles más bajos de identidad laboral y satisfacción con valores de Rho Spearman = 0.40, además De Spiegelaere et al. (2019), determinaron que un Aop bajo aumenta la incertidumbre laboral lo que a su vez disminuye la identidad profesional y el compromiso con la organización ($Rho = -0.52$ $p < 0.05$).

Nuestros hallazgos son similares a los de Eichhorn (2019), quien encontró que cuando los empleados sienten que su organización no les da suficiente apoyo su identidad laboral se ve afectada. Esto se traduce en un menor compromiso y motivación ($R = 0.49$ $p < 0.05$). Además de Jong & Den Hartog (2019), llegaron a la conclusión de que en el ámbito educativo un bajo apoyo organizacional afecta negativamente la confianza en uno mismo y la conexión con la institución ($Rho = -0.47$ $p < 0.01$).

Estos resultados destacan la importancia de crear estrategias dentro de la organización que ayuden a mejorar la percepción del apoyo organizacional promoviendo así una identidad laboral más fuerte y un mayor compromiso con la organización.

En este estudio se encontraron dificultades en el desarrollo del mismo por la recolección de los datos se dificultó por las ocupaciones de los participantes.

Es recomendable aplicar estos instrumentos en niveles educativos para realizar comparaciones que podrían ayudar a tomar decisiones con el fin de proponer estrategias para mejora del sector educativo que es muy importante para la sociedad.

5 Conclusiones

Los resultados de este estudio muestran que hay una relación positiva y significativa entre el apoyo que los docentes sienten de su institución y la identidad laboral. Se observa que cuando los docentes perciben un buen apoyo organizacional su identidad laboral se fortalece mucho. Por otro lado, si sienten que el apoyo es negativo esto también afecta su identidad, aunque de forma menos intensa.

Además, se señala que el respaldo de la institución el reconocimiento profesional y un buen ambiente de trabajo son elementos clave para fortalecer la identidad laboral en la educación. Por lo tanto, las instituciones deben crear estrategias que fomenten una cultura organizacional centrada en el apoyo el aprecio y el bienestar de sus docentes. Esto ayudará a que los docentes se sientan más conectados y comprometidos con la organización.

16 Finalmente se sugiere realizar más investigaciones que analicen otras variables relacionadas con el apoyo organizacional y cómo afectan el desempeño y bienestar de los docentes. También se propone hacer estudios comparativos en diferentes niveles educativos para entender mejor estos factores en el ámbito académico.

Referencias

- Arcos, Y. L., Orrego, V. P., Ortiz, F. S., Martínez, D. C., Carrasco, P. C., Oyanadel, C., Palta, I. G., Sandoval-Díaz, J., Ruiz, A. G., & Zapata, D. P. (2025). Identidad profesional y práctica profesional en los futuros maestros: estudio cualitativo. *Psicología Escolar y Educacional*, 29. <https://doi.org/10.1590/2175-35392023-263033>
- Araya-Pizarro, S., Verelst, N., Pallero-Castillo, D., & Vásquez-Ángel, V. (2024). Motivación y apoyo organizacional como determinantes de la extensión universitaria de posgrado: hallazgos desde Chile. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 15(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3584>
- Böhr, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(2), 220–251. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&tlng=es.
- Callealta Oña, L., Donoso González, M., & Camuñas, N. (2020). Identidad profesional docente: la influencia de las competencias y la formación inicial de los aspirantes a profesores de Educación Secundaria. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 13(25), 84–98. <https://doi.org/10.55777/rea.v13i25.1880>
- Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B. A., Bento, G. G., Silva Castro, T. L. da, Soleman Hernandez, S. S., & Silva, R. da. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129–138. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000100019&lng=es&tlng=es.
- Castañeda Mota, M. M. (2022). La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2019). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Coelho, F., & Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research*, 13(4), 426–438. <https://doi.org/10.1177/1094670510369379>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2019). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *The Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2019). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cutiño Paz, A., Turtós Carbonell, L. B., & Caballero Batista, Á. N. (2020). La construcción de la identidad profesional en enfermeros y su relación con el cuidado. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400002&lng=es&tlng=es.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2019). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. (2020). Perceived organizational support and employee creativity: The mediation role of calling. *Creativity Research Journal*, 32(4), 403–411. <https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1821563>
- Flores J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en una empresa privada de Lima, Perú. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(1), 1–30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 217–224. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007&lng=es&tlng=es.
- Granziera, H., Perera, H. N., & McIlveen, P. (2022). Teacher professional identity and well-being: A longitudinal study in the European context. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103673. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103673>
- Herrera-Espinoza, K. C., Gonzales-Saavedra, F. J., García-Moncada, G.-D.-P., & Ponce-Yactayo, D. L. (2023). Identidad profesional y vocación docente. *EPISTEME KOINONIA*, 6(12), 103–118. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2531>

- Huamán Mariscal, J. (2025). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 9(36), 167–176. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>
- Jodi, N., & Stacy, C. (2022). Professional identity values and tensions for early career teachers. *Teaching Education*, 33(3), 317–331. <https://doi.org/10.1080/10476210.2021.1895107>
- Machimana, E. G., Sefotho, M. M., Ebersöhn, L., & Shultz, L. (2021). Higher education uses community engagement-partnership as a research space to build knowledge. *Educational Research for Policy and Practice*, 20(1), 45–62. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09266-6>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, 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>
- Mendivelso, F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Mohd Kassim, M. A. B., Xiaoci, W., & Mansor, M. F. B. (2025). Factors affecting job burnout among teachers in China: A comprehensive review. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(III), 686–709. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.90300055>
- Morales Cárdenas, T. F., Pérez Sánchez, A., & Haidar Torres, E. (2019). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Hitos De Ciencias Económico Administrativas*, 24(70), 597–619. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Ortiz Isabeles, C. J., & García Avitia, C. A. (2020). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24(45), 1–20. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G., & Wang, L. (2021). Job insecurity and employee well-being: The moderating role of psychological capital. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103619. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103619>
- Ríos Córdova, B., Calle Fuentes, C., Lay Coral, G., Guillén López, K., & Estela, R. M. (2024). Comunicación Interna y la Identidad Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5218–5234. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12742
- Rodas-Llanos, M., & Cubero Juanez, J. (2022). El diseño del artículo de investigación como generador de vocaciones científicas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(1), 61–77. <https://doi.org/10.6018/reifop.502731>
- Rojas, D., & Pérez, M. (2023). The role of organizational support in strengthening teachers' professional identity in Andean schools. *Latin American Journal of Educational Studies*, 57(1), 45–68. <https://doi.org/10.1590/1981-5794-e0571>
- Romero-Sánchez, E., Gil Martínez, L., & Almagro Durán, E. (2020). La vocación en la identidad del maestro de Educación Infantil: una revisión de la última década. *Revista Electrónica En Educación Y Pedagogía*, 4(7), 108–126. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040709>
- Ruohotie-Lyhty, M., Aragão, R. C., & Pitkänen-Huhta, A. (2021). Language teacher identities as socio-politically situated construction: Finnish and Brazilian student teachers' visualisations of their professional futures. *Teaching and Teacher Education*, 100(103270), 103270. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103270>
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502–507. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692007000300022>
- Urien, B. (2024). Identidad profesional e identidad organizacional en las “Profesiones del cuidado”. *Conocimiento Y Acción*, 4(2). <https://doi.org/10.21555/cya.v4.i2.3217>
- Vanegas Ortega, C. M., & Fuentealba Jara, A. R. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1), 115–138. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Vargas Grande, M. (2024). Cuestiones de la identidad profesional docente. Análisis a partir de la elaboración de un estado del arte. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 54(2), 359–386. <https://doi.org/10.48102/rlee.2024.54.2.633>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Xu, J., & Sun, L. (2022). Study on the Relationship of the Teacher's Perceived Organizational Support, Psychological Contract and Their Job Satisfaction in Private Universities: A Cross-Sectional Survey

- in Shanghai, China. Open Access Library Journal, 9(e9546), 1–15.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1109546>
- Yang, H., Li, Y., & Wang, X. (2021). Teacher identity and job commitment: Evidence from China's educational sector. *Frontiers in Psychology*, 12, 679321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679321>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Todorovic, T. (2022). The role of perceived organizational support in career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 228–245.
<https://doi.org/10.1177/10690727211073491>