



Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín*

Ana Lucía Rodríguez Leudo**
Vicente Raga Rosaleny***

Rodríguez Leudo, A. L. y Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>

«Nadie ha puesto en duda que la felicidad es lo más demandado y universal desde que existe la humanidad».
Camps (2019)

Resumen

El presente estudio realiza un análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional de la felicidad percibida por los docentes participantes y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución educativa de Medellín. La educación desempeña un papel central en toda sociedad, pero en la actualidad, con las constantes reflexiones en torno a la calidad educativa, la labor de los profesores se ha convertido en un núcleo de interés investigativo. Por ese motivo, nos parece 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. Los instrumentos de recolección son el cuestionario y la entrevista semiestructurada. En el análisis e interpretación del estudio se identificó una relación significativa entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional, que se concreta en las conclusiones.

* El presente estudio recoge parte de los resultados del trabajo final de investigación desarrollado en la Especialización en Desarrollo Humano con Énfasis en Procesos Afectivos y Creatividad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. La información obtenida mediante cuestionarios individuales fue proporcionada por los docentes con reserva del nombre de la institución educativa en la que laboran.

** Magíster en Administración, Universidad de Antioquia. Docente de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá. Bogotá, Colombia. E-mail: ana.rodriguez@educacionbogota.edu.co.

 orcid.org/0000-0001-6929-4527. **Google Scholar**

*** Doctor en Filosofía, Universitat de València. Profesor en el Departamento de Filosofía de la Facultat de Filosofia i CC. EE., en la Universitat de València, España. E-mail: vicente.raga@uv.es.

 orcid.org/0000-0002-3523-1453. **Google Scholar**

Recibido: 17 de febrero de 2021. Aceptado: 11 de mayo de 2021

Palabras clave: docentes, felicidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional.

On the relationship between happiness, job satisfaction, and organizational commitment of teachers in an educational institution in Medellín

Abstract

This study carries out a qualitative, quantitative and correlational analysis of the happiness perceived by the participating teachers and its relationship with job satisfaction and organizational commitment in an educational institution in Medellín. Education plays a central role in every society, but today, with the constant reflections on educational quality, the work of teachers has become a core of research interest. For this reason, it seems relevant to pay attention to the well-being and happiness of teachers, since the degree of satisfaction they experience will be reflected in the teaching and learning processes in educational institutions. The collection instruments used are the questionnaire and the semi-structured interview. In the analysis and interpretation of the study, a significant relationship between happiness, work satisfaction and organizational commitment was identified, which is reflected in the conclusions.

Key words: teachers, Happiness, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Introducción

118

La pregunta por la felicidad, desde la perspectiva de la filosofía, es —quizá— una de las más antiguas y duraderas. Desde los inicios del pensamiento occidental, al menos de Aristóteles en adelante, se entiende que la felicidad es la finalidad de la vida y que la mejor existencia posible es la que resulta ser feliz (Aristóteles, 1985). Aunque, claramente, la del sabio griego no fue la última palabra sobre el concepto, lo cierto es que llama la atención la manera en que caracteriza la felicidad, porque de algún modo su propuesta sentaría las bases sobre las que ha discurrido la reflexión filosófica al respecto de este relevante tema.

La felicidad para Aristóteles se compone de deseo y placer, esto es, de la innegable condición finita de los seres humanos —que siempre carecemos de algo— y de la satisfacción que conlleva obtener lo deseado. Sin embargo, ser feliz no se confunde, en el caso del peripatético, con el logro de todos nuestros anhelos, es decir, con una suerte de hedonismo irrestricto. Antes bien, conjugado con el deseo está otro rasgo característico de la felicidad aristotélica, a saber, la libertad. Esto es, junto con el deseo, el ser humano se caracteriza, frente a la mayor parte de los restantes animales, por la capacidad de escoger racionalmente entre posibilidades diversas. Dicho esto, ser feliz para Aristóteles tiene que ver, principalmente, con la selección de aquellos deseos que convienen a nuestra naturaleza de acuerdo con un criterio de moderación o, por decirlo en nuestros términos, por el cultivo de uno mismo que conduce a una vida plena, realizada.

En esa doble posibilidad han discurrido, en realidad, muchas de las reflexiones filosóficas posteriores sobre la felicidad. Entre las escuelas helenísticas que surgieron tras el deceso de Aristóteles, unas optaron por el cultivo de los placeres asequibles y la evitación del dolor (Epicuro, 1991), y otras propusieron una vida serena, sin pasiones y racionalmente dirigida, conforme con la ley de la naturaleza y, por tanto, verdaderamente libre. Para estos últimos, los estoicos, herederos del pensamiento aristotélico, la felicidad está ligada a la propia disposición, al carácter del ser humano (Epicteto, 2015).

El utilitarismo, más cercano a nuestro tiempo, ha sido la opción de quienes defienden la obtención del placer y la evitación del dolor como vía a la felicidad, entendida ésta como reducida a la idea de bienestar. Ahora bien, los representantes de esta corriente no olvidan la importancia de la libertad y de un individualismo que anuncia la primacía contemporánea de los sujetos frente a los compromisos sociales (Stuart Mill, 2016). Quizá, en ese sentido, y dado que ese primer tipo de felicidad, en sus versiones más populares, se ha aliado con la economía capitalista (confundiendo felicidad con consumo y el ser con el tener), algunos filósofos han empezado a volver los ojos hacia la propuesta original de Aristóteles y demás pensadores clásicos, recuperando la siguiente idea: para ser feliz hay que vivir adecuadamente, mediante un cultivo de los bienes internos, endógenos, y con la mira puesta en llevar una vida plena, satisfactoria (Hadot, 2009), en lugar de una llena de objetos, de exigentes metas competitivas y con el anhelo de un éxito permanente como horizonte de segura frustración.

Emociones positivas: el poder de la felicidad

Las emociones son estados mentales y fisiológicos que dirigen nuestra atención y guían nuestro comportamiento. Las básicas son: ira, asco, miedo, felicidad, tristeza y sorpresa, y han evolucionado con los seres humanos (Walinga *et al.*, 2014). Estas son tanto negativas como positivas, siendo las segundas útiles en los momentos difíciles y, por lo tanto, desarrollarlas es un camino a la felicidad (Gijón, 2017). Así, es en los momentos más adversos en los que las emociones positivas afloran, dando origen al ingenio, la imaginación y otras habilidades necesarias para hacerles frente. De tal manera que mejoran el optimismo individual, motivan la ayuda mutua, la flexibilidad y la creatividad (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Dentro de las emociones positivas, la felicidad suscita interés desde diversos enfoques. Sin embargo, intentar definirla es complejo debido a las múltiples variables que la constituyen, y aunque todos sabemos qué es, no existe consenso sobre su contenido esencial (Alarcón, 2006). Así, ha sido explicada de diversas maneras, generando una división importante entre el punto de vista hedónico que la concibe como un conjunto de sentimientos placenteros, y la perspectiva eudaimónica, que implica hacer lo moralmente correcto y que produce un florecimiento personal (Fisher, 2010).

En suma, como señalaba Tolstoi (2000), “las familias felices son todas iguales, las infelices cada una a su manera”. Esto es, los caminos para lograr la felicidad son tan diversos como sus definiciones. Y es que para algunos autores la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien (Alarcón, 2010); un sentimiento de bienestar (Myers, 1992); un flow, es decir, sentirse bien y pleno (Csikszentmihalyi, 1997); o una búsqueda a lo largo de la vida de cada persona, un estado de ánimo y un anhelo, más que una meta a alcanzar (Camps, 2019).

La felicidad en la práctica docente

Todos los que ejercemos la labor de enseñar en algún momento nos hemos encontrado con preguntas como ¿qué tiene profe?, ¿está triste hoy?, entre otras muchas, relacionadas con lo que los estudiantes perciben de nosotros. Esto debido a que como seres humanos tenemos momentos difíciles, en nuestra casa o dentro

de la institución, y aunque no expresemos nuestro estado de ánimo con palabras, los estudiantes tienen una extraordinaria capacidad de percibirlo.

Resulta complejo desligar la profesión de las emociones. Por tal motivo, la relación entre las competencias emocionales y el rendimiento laboral ha sido estudiado y corroborado por numerosas investigaciones (Cejudo & López, 2017), las cuales demuestran que los estudiantes perciben las emociones de los docentes al estar entrelazadas con la cognición, constituyéndose en parte integral del proceso de enseñanza al mediar en la relación aprendizaje-estudiante-maestro (Jiang *et al.*, 2016).

Por esta razón, la educación está evolucionando hacia lo afectivo, dado que implica la interacción entre personas, y los ámbitos personal y profesional de los docentes en muchas ocasiones son inseparables, por lo que en algún grado influyen en el ambiente de clase (Cejudo & López, 2017). Esto debido a que dentro del aula las emociones intrapersonales e interpersonales del maestro y de los estudiantes que incluyen sus experiencias subjetivas, la expresión de sus comportamientos, sus reacciones fisiológicas y las tendencias de acción y cognición, los llevan a actuar de maneras específicas, influenciando su forma de pensar y sus comportamientos futuros (Walinga *et al.*, 2014).

Dada la estrecha relación que existe entre las competencias emocionales de los docentes y la calidad en el ejercicio de su labor (Cejudo & López (2017), las emociones negativas como el enojo y la frustración reducen su motivación e incrementan las experiencias emocionales negativas de los estudiantes (Jiang *et al.*, 2016). Y esto porque su trabajo exige sensibilidad a las emociones ajenas y un manejo apropiado de las propias, lo que puede generar sufrimiento y desgaste o, por el contrario, propiciar ambientes de aprendizaje más agradables convirtiendo la escuela del siglo XXI en el lugar donde se comienza a forjar la felicidad (Cejudo & López, 2017).

En resumen, la felicidad es importante en la práctica docente porque proporciona la capacidad de comprender las emociones ajenas y regular reflexivamente las propias; posibilita el trabajo en equipo y permite el disfrute de la labor, lo que favorece la capacidad de perseverar a pesar de las dificultades (De Stercke *et al.*, 2015). Así, un maestro feliz es consciente de sus propias emociones, reconoce sus fortalezas y debilidades, presta atención a sus estados de ánimo y a la forma como los manifiesta a sus estudiantes (Perandones *et al.*, 2013).

La satisfacción laboral docente

La satisfacción está relacionada con las emociones, ya que a través de éstas se efectúa un proceso de evaluación, de manera consciente o inconsciente, mediante el cual determinamos si algo es grato o desagradable, dependiendo de las circunstancias, o las experiencias (Locke, 1969). En ese sentido, la satisfacción laboral que es el grado en el que a uno le gusta su trabajo (Nieto & Suárez, 2010), implica una perspectiva positiva o negativa a través de una evaluación emocional y/o cognitiva de su experiencia (Pujol-Cols, 2016). Ésta hace referencia a las creencias, valores y objetivos propios que guían el comportamiento (Satuf *et al.*, 2016); involucra la creatividad, la lealtad y el compromiso (Rosas, 2017). Asimismo, trasciende lo individual al implicar al grupo de pertenencia, debido a que la satisfacción/placer, así como la insatisfacción/sufrimiento, se transmiten a las personas del entorno del trabajador (Porrás & Parra, 2019) y está fundamentada en la genética que determina la personalidad, razón por la cual algunas personas están consistentemente más satisfechas que otras (Fisher, 2010).

Diversas investigaciones abordan la satisfacción laboral del docente y su influencia en el desempeño, el aprendizaje, el ausentismo, las reclamaciones y el bienestar físico y mental de este profesional (Anaya & Suárez, 2010). Tales estudios son relevantes para determinar cómo incide dicha satisfacción en el ejercicio de la labor docente y en los resultados que se esperan del proceso educativo, con el fin de diseñar estrategias de mejora, pues un docente laboralmente satisfecho tiene mayor motivación en el logro de los objetivos de los estudiantes y de la institución, es más creativo en cuanto a metodologías y recursos, y se muestra más dispuesto a su propio perfeccionamiento (Anaya & Suárez, 2010).

122

En este sentido, algunos autores han señalado determinados factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes entre los que se destacan: las condiciones del trabajo, las relaciones humanas, las posibilidades de ascenso y la organización de la institución (Güell, 2014). También, la participación en el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, el sentimiento de realización personal, la relación con los directivos, el sentirse reconocido y el salario (Anaya & Suárez, 2010). Todos estos factores influyen de manera positiva en la actitud del docente, ocasionada por la interacción entre el profesor y las condiciones laborales. Si éstas son percibidas de manera positiva, el docente mostrará una actitud favorable y se desempeñará de acuerdo con ello. Esto demuestra que es necesario indagar qué

aspectos del entorno laboral promueven emociones y actitudes positivas, y cuáles podrían asociarse a la insatisfacción de los docentes (Oros & Main, 2004).

Por el contrario, la insatisfacción laboral genera un *decremento de la calidad del trabajo* que se realiza. En el quehacer docente, esto se traduce en menor calidad del proceso educativo, por cuanto éste planifica, gestiona el ambiente de aula, realiza el proceso evaluativo, utiliza los recursos didácticos, trabaja en equipo, interactúa con los demás, e influye en las emociones de los estudiantes. Asimismo, los docentes insatisfechos podrían ejercer sus tareas de manera irresponsable, mostrar actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas, directivos y hacia sus estudiantes. Por tal motivo, conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes no solo resulta valioso, sino que es esencial (Oros & Main, 2004).

Compromiso docente

Algunos autores afirman que se pueden concebir tres tipos de compromiso organizacional: *Compromiso laboral normativo*, que se refiere al sentido de obligación hacia la organización porque es lo moralmente correcto (Field & Buitendach, 2011), y que surge como contraprestación a lo que se recibe de ésta (Arias *et al.*, 2003). El *compromiso de continuidad o de conveniencia*, que resulta de la evaluación que hace el trabajador de los costos de abandonar la organización (Field & Buitendach, 2011), el tiempo, el esfuerzo, el aprendizaje y los recursos financieros o las limitadas opciones a la hora de encontrar otro empleo (Arias *et al.*, 2003). Y el *compromiso laboral afectivo*, que está estrechamente ligado a la felicidad y otras emociones positivas (Fisher, 2010) y se refiere a la disposición hacia el trabajo y la organización (Toro, 2002), la identificación, la participación y el apego a ésta (Field & Buitendach, 2011), debido a que cubre sus expectativas y satisface sus necesidades básicas, además de sentirse apreciado y adecuadamente recompensado (Máynez, 2016). Este compromiso se fundamenta en el deseo y los lazos emocionales que las personas desarrollan con su organización al percibir como alcanzables sus expectativas (Arias *et al.*, 2003).

En este sentido, el *compromiso laboral afectivo* se puede definir como parte trascendental del capital humano (Arias *et al.*, 2003), gracias a que genera un estado mental positivo de satisfacción y motivación frente a las actividades laborales. Dicho compromiso se caracteriza por tener tres dimensiones: *el vigor*, que hace referencia a la energía, el esfuerzo y la persistencia en la labor incluso

ante las dificultades; *la dedicación*, que denota un elevado grado de implicación, responsabilidad y entusiasmo; y *la absorción*, que remite a la capacidad de concentración en el desempeño de una tarea (De Stasio *et al.*, 2019; Schaufeli, 2013; Fisher, 2010).

Las instituciones requieren docentes con alto compromiso laboral afectivo, es decir, con entereza y afán de realizar con el mayor empeño el trabajo de formar, incluso cuando el contexto hace que parezca imposible la labor. De la misma manera, urgen profesionales entusiastas, implicados, que se sientan orgullosos de la profesión y encuentren el sentido de la labor que desempeñan; que disfruten y aspiren a impactar de manera positiva en la vida de sus estudiantes. Y es que, en definitiva, los trabajadores comprometidos ofrecen un servicio de mejor calidad, cometen menos errores y son más innovadores (Schaufeli, 2012).

Es primordial conocer el nivel de compromiso de los docentes como posible vía para generar los cambios en sí mismo, en las instituciones y en las futuras políticas educativas (Fuentealba & Imbarack, 2014), dado que los trabajadores comprometidos resultan trascendentales (Arias *et al.*, 2003). El compromiso diferencia a los verdaderos docentes según su entrega y marca la diferencia en el aprendizaje, por lo que el docente es, por lo que sabe y cómo enseña, impactando en la institución, la enseñanza y los estudiantes (Fuentealba & Imbarack, 2014).

Objetivo e hipótesis del estudio

Identificar la relación que existe entre la percepción de felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes participantes.

124

Las hipótesis que se plantean son las siguientes:

- Primera hipótesis: Existe una relación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral de los docentes.
- Segunda hipótesis: Existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los docentes.
- Tercera hipótesis: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes.
- Cuarta hipótesis: Existe una relación significativa entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes participantes.

Materiales y métodos

Participantes

La muestra está compuesta por 24 docentes de una institución educativa de carácter público de la ciudad de Medellín, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. Porcentajes de la muestra

Variable		Porcentaje
Género	Femenino	58%
	Masculino	42%
Edad	25-34 años	25%
	35 y 44 años	46%
	45 y 54 años	21%
	55 años o más	8%
Estado civil	Soltero	46%
	Casado	29%
	Unión libre	8%
	N/R	17%
Estudios realizados	Profesional	54%
	Especialización	21%
	Maestría	25%
Nivel de desempeño	Preescolar	12%
	Básica Primaria	42%
	Básica secundaria y/o media	46%
Tipo de nombramiento	Provisionalidad	21%
	Propiedad	79%
Tiempo de experiencia	0-1 año	4%
	2-10 años	42%
	11-20 años	33%
	21-30 años	17%
	31 años o más	4%
Decreto de nombramiento	2277	13%
	1278	87%
Jornada	Mañana	50%
	Tarde	50%

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos para la recolección de datos

Con el fin de dar respuesta a las hipótesis planteadas se utilizaron tres instrumentos de medición acreditados a nivel internacional, debido a que para el contexto colombiano no se encontró ningún instrumento similar que sirviera a los objetivos de la investigación:

- Para la medición de la felicidad se utilizó el instrumento *The Pemberton Happiness Index* (PHI) versión en español, que integra la felicidad recordada con aspectos generales de la felicidad, los elementos eudaimónico y hedónico sumados al aspecto social. Asimismo, la felicidad experimentada relacionada con experiencias específicas de los docentes participantes.
- Para medir la satisfacción laboral docente se utilizó *la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores* (ESL-VP) de Anaya & Suárez (2007), con las *variables molares externas* de Anaya & López (2015) que lo complementan.
- Para medir el compromiso organizacional docente se utilizó *el Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en su versión en español de Schaufeli & Bakker (2004), que mide los componentes (vigor, dedicación y absorción).

Procedimiento

Se realizó la prueba piloto y aplicación de los instrumentos. Posteriormente se elaboró la matriz de datos con las variables independientes y dependientes del estudio, se codificó las variables y se hizo el análisis estadístico en el programa SPSS 25. Seguido del análisis cuantitativo, descriptivo y exploratorio de la información obtenida.

Resultados

Para establecer si existe relación entre la felicidad, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las variables sociodemográficas y situacionales, se realizó la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro –Wilk y las pruebas Mann-Whitney y Kruskal-Wallis como alternativas no paramétricas, para cada caso como se detalla en las tablas 2, 3 y 7 respectivamente.

Tabla 2. Diferencia de la felicidad basada en las variables sociodemográficas y situacionales

Variable	Felicidad				Sig.
		Media Mann-Whitney	Estadístico Kruskal-Wallis		
Género	F	8,83	50,000	-	,241
	M	8,46			
Edad	(25-34)	9,05	-	1,662	,645
	(35-44)	8,36			
	(45-54)	8,88			
	(más 55)	8,75			
Estado civil	Soltero	8,95	-	3,420	,331
	Casado	8,21			
	U/L	8,42			
	N/R	8,85			
Nivel de estudios	Profesional	8,66	-	,150	,928
	Especialización	8,62			
	Maestría	8,75			
Nivel de desempeño	Preescolar	8,43	-	5,833	,072
	Básica primaria	9,10			
	Básica secundaria y/o media	8,57			
Tipo de nombramiento	provisionalidad	8,93	40,000	-	,593
	propiedad	8,59			
Tiempo de experiencia	0-1 año	a	-	4,910	,297
	2-10 años	8,38			
	11-20 años	9,06			
	21-30 años	8,48			
	más de 31 años	b			
Decreto de nombramiento	decreto 2277	8,80	31,500	-	1,000
	decreto 1278	8,66			
Jornada laboral	mañana	8,53	46,000	-	,132
	tarde	8,82			

Nota: a. El Índice de Felicidad Percibida (IFP) es constante cuando experiencia en años = 0-1 año. Se ha omitido. b. El IFP es constante cuando experiencia en años = más de 31 años. Se ha omitido.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar, los resultados muestran que no existe diferencia estadística significativa en la percepción de felicidad basada en el género, la edad de los docentes o el estado civil. Lo mismo sucede con la felicidad percibida teniendo en cuenta el nivel en que se desempeñan, el tipo de nombramiento, el tiempo de experiencia, el decreto de nombramiento o la jornada de trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que estadísticamente no hay diferencias en la percepción de felicidad basada en las variables sociodemográficas y situacionales.

Por otra parte, con relación a la satisfacción laboral la tabla 3 detalla los resultados obtenidos teniendo en cuenta las dimensiones de la felicidad de la escala *ESL-VP*.

Tabla 3. Diferencia de la satisfacción laboral basada en las variables sociodemográficas y situacionales

Variables	Satisfacción laboral					
	Dimensiones					
Estadístico	D1	D2	D3	D4	D5	
Mann-Whitney	64,000	59,500	60,000	56,000	68,500	
Género	Sig.	,725	,535	,552	,398	,928
Edad	Kruskal-Wallis	3,819	1,905	8,112	4,226	8,527
Sig.	,282	,592	,044	,238	,036	
Estado civil	Kruskal-Wallis	1,987	1,623	1,302	,807	1,326
Sig.	,575	,654	,729	,848	,723	
Nivel de estudios	Kruskal-Wallis	6,989	1,934	3,096	4,034	9,821
Sig.	,030	,380	,213	,133	,007	
Nivel de desempeño	Kruskal-Wallis	1,038	1,880	,104	,686	,152
Sig.	,595	,391	,949	,710	,927	
Tipo de nombramiento	Mann-Whitney	44,000	45,500	45,500	29,500	46,500
Sig.	,803	,886	,885	,187	,942	
Tiempo de experiencia	Kruskal-Wallis	3,416	3,320	4,478	5,534	3,463
Sig.	,491	,506	,345	,237	,484	
Decreto	Mann-Whitney	9,000	13,500	7,500	7,500	3,500
Sig.	,052	,113	,033	,031	,012	
Jornada	Mann-Whitney	66,000	50,500	65,500	58,500	71,000
Sig.	,728	,211	,703	,421	,953	

Nota: D1: Diseño del trabajo. D2: Condiciones de vida asociadas al trabajo.

D3: Realización personal. D4: Promoción y superiores. D5: Salario.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede evidenciar, no existen diferencias significativas en las dimensiones de la satisfacción laboral de acuerdo con el género, el estado civil, el nivel de desempeño, el tipo de nombramiento, el tiempo de experiencia y la jornada laboral. En contraste, se evidencian diferencias significativas en el nivel de satisfacción, según la edad de los docentes en las dimensiones de realización personal y salario. Así, teniendo en cuenta las medias y las desviaciones estándar de estas dimensiones, se puede establecer que los docentes en edades entre (35 - 44 años) manifiestan menor nivel de satisfacción frente a los demás docentes, como se puede observar en la Tabla 4.

Tabla 4. Medias y desviaciones estándar dimensiones tres y cinco basadas en la edad

Edad de los docentes	N	Realización personal		Salario	
		Media a	Desviación estándar	Media b	Desviación estándar
(25-34 años)	6	4,25	,46379	3,25	,75829
(35-44 años)	11	4,0	,44371	2,90	,91701
(45-54 años)	5	4,48	,28504	3,70	,67082
(55-64 años)	2	4,93	,08839	5,0	,00000

Nota: los datos de a y b sobre un máximo de 5.

Fuente: elaboración propia.

Lo mismo ocurre con la satisfacción en relación con el nivel de estudios realizados. Esta variable muestra diferencias significativas en las dimensiones diseño del trabajo y salario, así, de acuerdo con la media y la desviación estándar, los docentes que poseen solo la formación profesional manifiestan un nivel de satisfacción considerablemente más bajo. Asimismo, con respecto a la dimensión salario, seguidos por los docentes con maestría. Finalmente, los docentes con especialización manifiestan el mayor nivel de satisfacción con el salario, como se ve en la Tabla 5.

Tabla 5. Diferencias de rangos promedio dimensión cinco basadas en nivel de estudios

Nivel de estudios	N	Diseño del trabajo		Salario	
		Media a	Desviación estándar	Media b	Desviación estándar
Profesional	13	3,68	,50700	2,96	,69106
Especialización	5	4,25	,36021	4,40	,54772
Maestría	6	4,25	,34217	3,25	1,17260

Nota: los datos de a y b sobre un máximo de 5.

Fuente: elaboración propia.

Igualmente, se evidencia que existe diferencia significativa en la satisfacción de los docentes participantes con relación al decreto de nombramiento. En ese sentido, en las dimensiones realización personal, promoción y superiores y salario, los docentes que están nombrados mediante el decreto 2277 manifiestan un mayor nivel de satisfacción, frente a los docentes nombrados mediante el decreto 1278, principalmente con relación a la posibilidad de ascenso y al salario, como se indica en la Tabla 6.

Tabla 6. Medias y desviaciones estándar de la D3, D4 y D5 basadas en el decreto de nombramiento

Decreto de nombramiento	N	Realización personal		Promoción y superiores		Salario	
		Media ^a	Desviación estándar	Media ^b	Desviación estándar	Media ^c	Desviación estándar
2277	3	4,79	,26021	4,33	,14434	4,67	,57735
1278	21	4,15	,45142	3,84	,50914	3,14	,85356

Nota: los datos de a, b y c sobre un máximo de 5.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto al nivel general de compromiso la Tabla 7 detalla los resultados obtenidos.

Tabla 7. Diferencia del compromiso organizacional basado en las variables sociodemográficas y situacionales

Variable	Compromiso organizacional			Sig.
	Media Mann-Whitney	Estadístico		
		Kruskal-Wallis		
Género	F	4,68	56,500	,428
	M	4,99		
Edad	(25-34)	4,61	-	10,985
	(35-44)	4,50		
	(45-54)	5,29		
	(más 55)	5,94		

		Compromiso organizacional			
Estado civil	Soltero	5,04			
	Casado	4,43			
	U/L	4,29	-	3,285	,350
	N/R	5,10			
Nivel de estudios	Profesional	4,59			
	Especialización	5,42	-	4,228	,121
	Maestría	4,77			
Nivel de desempeño	Preescolar	4,67			
	Básica primaria	4,87	-	,029	,985
	Básica secundaria y/o media	4,80			
Tipo de nombramiento	provisionalidad	4,53			
	propiedad	4,88	-	34,500	,354
Tiempo de experiencia	0-1 año	a			
	2-10 años	4,65			
	11-20 años	4,99	-	3,208	,524
	21-30 años	4,59			
	más de 31 años	b			
Decreto de nombramiento	decreto 2277	5,67	5,500	-	,023
	decreto 1278	4,69			
Jornada laboral	mañana	4,88	62,000	-	,563
	tarde	4,74			

Nota: los datos a y b se han omitido.

Fuente: elaboración propia.

En relación con el nivel general de compromiso no se evidencian diferencias estadísticas significativas relacionadas con el género, el estado civil, el nivel de estudios, el nivel de desempeño, el tipo de nombramiento, el tiempo de experiencia o la jornada laboral de los docentes. En cambio, existe diferencia significativa en el

nivel de compromiso de los docentes según su edad y el decreto de nombramiento. Así, en el rango de edad entre los 35 y 44 años se encuentra la media más baja del compromiso y en los docentes nombrados con el decreto 2277 el nivel más alto de compromiso, como muestra la Tabla 8.

Tabla 8. Desviaciones estándar del compromiso en las variables edad y decreto de nombramiento

Edad	Desviación estándar	Decreto de nombramiento	Desviación estándar
(25-34 años)	,493	Decreto 2277	,479
(35-44 años)	,755		
(45-54 años)	,348	Decreto 1278	,689
(55- o más años)	,083		

Fuente: elaboración propia.

Además, el análisis cuantitativo global del instrumento *The Pemberton Happiness Index*, permitió obtener el índice de felicidad percibida (*IFP*) en el que el 37,5% de los participantes manifiesta un nivel muy alto de felicidad, el 41,7% un nivel alto, el 16,7% un nivel medio y el 4,2% un nivel bajo.

Asimismo, la *escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-VP de Anaya y Suárez (2007)* permitió conocer el nivel global de satisfacción de los participantes en las dimensiones que contempla la escala. Como lo detalla la Tabla 9, la dimensión que registra resultado muy bajo es el salario, que junto al nivel bajo suma 16,7%.

Tabla 9. Nivel de satisfacción de los docentes por dimensiones

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
I. Diseño del trabajo	-	-	20,8%	62,5%	16,7%
II. Condiciones de vida asociadas al trabajo	-	-	33,3%	58,3%	8,3%
III. Realización personal	-	-	4,2%	54,2%	41,7%
IV. Promoción y superiores	-	-	16,7%	66,7%	16,7%
V. Salario	4,2%	12,5%	41,7%	33,3%	8,3%

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, con relación a las variables molares externas a la ESL-VP de la satisfacción laboral, los resultados muestran que el 91,7% de los docentes participantes está a gusto con su actual trabajo y el 87,5% de los docentes le gusta la vida en el colegio donde está laborando, como se puede ver en la Tabla 10.

Tabla 10. Nivel de satisfacción de variables molares externas a la ESL-VP

	Nada	No mucho	Un poco	Bastante	Mucho
¿Estás a gusto con tu trabajo actual?	-	-	8,3%	41,7%	50%
Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o institución donde trabajas?	-	-	12,5%	45,8%	41,7%

Fuente: elaboración propia.

En el mismo sentido, el 45.8% de los docentes participantes cambiaría su trabajo actual por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría si pudiese, una cifra muy superior al porcentaje de quienes con toda seguridad y probablemente no. Asimismo, el 50% se acogería a una jubilación voluntaria anticipada si tuviese la oportunidad frente al 33.3% que no lo haría, como se detalla en la Tabla 11.

Tabla 11. Nivel de satisfacción de variables molares externas a la ESL-VP

	No, con toda seguridad	Probablemente no	No sé lo que haría	Probablemente si	Si, con toda seguridad
Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?	16,7%	8,3%	29,2%	37,5%	8,3%
Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?	20,8%	16,7%	12,57%	33,3%	16,7%

Fuente: elaboración propia.

En las dimensiones vigor, dedicación y absorción de la escala de compromiso organizacional Utrecht Work Engagement Scale (UWES) versión en español, como se puede ver el 62,5% de los docentes participantes presenta un alto nivel de vigor y el 83,3% un alto nivel de dedicación, frente al 4,2% que posee un nivel bajo en ambos casos, una diferencia muy significativa. Asimismo, en la absorción, que se refiere a la capacidad de concentración en el trabajo y sentir que el tiempo pasa rápidamente dentro del aula de clase, el 41,7% presenta un nivel moderado frente al 54,2% que manifiesta un nivel alto, siendo la dimensión con el resultado más elevado de moderado y bajo, como se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12. Nivel de compromiso por dimensión

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Moderado/ promedio	Alto	Muy alto
Vigor	-	4,2%	33,3%	41,7%	20,8%
Dedicación	-	4,2%	12,5%	58,3%	25,0%
Absorción	-	4,2%	41,7%	37,5%	16,7%

Fuente: elaboración propia.

Con relación al nivel general de compromiso de los docentes participantes, se puede decir que el 79.1% manifiesta un alto y muy alto nivel, el 16,7% un nivel moderado y el 4,2% un bajo nivel de compromiso.

Finalmente, con el fin de resolver las hipótesis planteadas en esta investigación, se correlacionan los coeficientes de las variables felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional con el estadístico Tau_b de Kendall, los resultados se muestran en la Tabla 13.

Tabla 13. Correlación entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		1	2	3
1. Felicidad percibida	Coeficiente de correlación	1,000	,426*	,361*
	Sig. (bilateral)	-	,023	,030
	N	24	24	24
2. Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,426*	1,000	,575**
	Sig. (bilateral)	,023	.	,001
	N	24	24	24
3. Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,361*	,575**	1,000
	Sig. (bilateral)	,030	,001	.
	N	24	24	24

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que existe una relación significativa, de nivel moderado entre la felicidad percibida y la satisfacción laboral de los docentes, por lo tanto, la primera hipótesis planteada en esta investigación se confirma ($r = ,466$, $P < ,05$). Además, existe una relación significativa baja entre la felicidad y el compromiso organizacional de los docentes ($r = ,361$, $P < ,05$) por tanto se confirma la segunda hipótesis de este estudio. Asimismo, existe una relación significativa moderada a alta entre la satisfacción laboral docente y su compromiso organizacional, por lo tanto, se confirma la tercera hipótesis planteada en esta investigación, dado que, ($r = ,575$, $P < ,05$).

Del mismo modo, la felicidad percibida presenta una correlación moderada con la dimensión realización personal ($r = ,400$ $P < ,05$) y baja con la dimensión vigor ($r = ,314$ $P < ,05$), de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional respectivamente. La satisfacción laboral presenta una relación moderada con la dimensión vigor ($r = ,555$ $P < ,05$), dedicación ($r = ,525$ $P < ,05$) y absorción ($r = ,505$) del compromiso organizacional. Asimismo, una correlación baja con

la felicidad recordada ($r=,432 P<, 0,5$). El compromiso organizacional establece una correlación moderada a baja con la felicidad recordada ($r=,408 P<, 0,5$) y con la felicidad experimentada ($r=,328 P<, 0,5$). Asimismo, con la realización personal ($r=,450 P<, 0,5$); y de moderada a alta con la posibilidad de promoción y superiores ($r=,523 P<, 0,5$) y con el salario ($r=,591 P<, 0,5$), de las variables felicidad y satisfacción laboral respectivamente.

Como se puede ver, existe una relación significativa entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por lo tanto, se confirma la cuarta hipótesis de esta investigación. En ese sentido, cabe mencionar además que las correlaciones obtenidas en todos los casos son positivas, por lo que se puede afirmar que las variables estudiadas además de estar asociadas se mueven en un mismo sentido. Es decir, por ejemplo, que los docentes más felices, se sienten más satisfechos laboralmente y por lo tanto son más comprometidos con su institución.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian un alto nivel de felicidad de los docentes participantes. En ese sentido, como las personas felices poseen mayor capacidad de dar a los demás (Seligman, 2011), los maestros felices son más capaces de darse a los estudiantes y enseñarles bien (Barker & Martin, 2009), producto de su compromiso.

Este estudio también revela un alto nivel de satisfacción laboral de los docentes participantes. Sin embargo, existen menores niveles en las dimensiones de realización personal, promoción y salario. Especialmente entre los docentes nombrados mediante el decreto 1278, jóvenes y profesionales únicamente. En ese sentido, cabe señalar que el salario en este grupo de docentes está ligado a la promoción y ascenso en la carrera docente, bajo el condicionamiento de la evaluación anual de desempeño y las convocatorias para concurso de ascenso (Cifuentes, 2014).

Pese a lo anterior, la importancia del trabajo se extiende más allá del salario, con aspectos no pecuniarios que ejercen una fuerte influencia en la felicidad (De Neve & Ward, 2017). En el caso de los docentes participantes de esta investigación, este pensamiento se cumple, dado el alto nivel de felicidad percibida, pese a que deben

hacer frente a las condiciones específicas del trabajo y al hecho de que la escuela se presentan escenarios emocionales que pueden impactar negativamente en la felicidad (Benevene *et al.*, 2019). Se podría pensar que estos factores, especialmente lo relacionado con la realización personal y el salario, influyen en que cerca de la mitad de la muestra estaría dispuesta a cambiar su trabajo actual por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, y el 50% se acogería probablemente a una jubilación voluntaria anticipada si tuviese la oportunidad.

De otro lado, los estadísticos utilizados permiten establecer que existe un elevado nivel de compromiso entre los docentes participantes. Especialmente, resulta relevante la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral, puesto que cuanto mayor satisfacción laboral, mayor es el compromiso de los docentes. Esto teniendo en cuenta que se sienten satisfechos con las condiciones intrínsecas del trabajo (Páramo *et al.*, 2016). Así, aunque el nivel de satisfacción relacionado con las condiciones extrínsecas o las recompensas externas como el salario y el ascenso es menor, esto aparentemente no afecta el nivel general de compromiso.

Se puede afirmar entonces que la satisfacción laboral, en el caso de los docentes participantes, responde a la combinación del vínculo emocional positivo hacia el trabajo en su conjunto (diseño del trabajo) y una mirada positiva a sus condiciones, (especialmente la estabilidad laboral), en línea con el planteamiento de Pujol-Cols (2016), en la que el compromiso es una suma de estos aspectos. De otro lado, contrario al compromiso normativo que plantean (Arias *et al.*, 2003), los docentes participantes no se muestran comprometidos como contraprestación al salario que reciben producto de su labor, debido al elevado número de insatisfechos con éste.

Conclusiones

Esta investigación no evidenció diferencias significativas en el nivel de felicidad percibida con respecto a las variables sociodemográficas y situacionales. En esta medida, se puede afirmar que dichas variables no determinan por sí solas el nivel de felicidad de los docentes participantes. No obstante, algunos de estos factores sí influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Con respecto a la satisfacción laboral cabe señalar que presenta un nivel alto. Sin embargo, las dimensiones de realización personal y salario evidencian un

mayor nivel de insatisfacción. A su vez, la satisfacción laboral impacta el nivel de compromiso, que en los docentes participantes también es alto.

Por otra parte, es elevado el número de docentes que, declarando un alto nivel de felicidad, de satisfacción laboral y de compromiso organizacional, está dispuesto a cambiar de profesión o a jubilarse de manera anticipada. Frente a esto podemos decir que en los docentes coexisten emociones y sentimientos positivos ligados a la felicidad, tales como: el disfrute, la motivación y la alegría, que recogen los aspectos hedónicos y eudaimónicos de la misma. Pero también, emociones o sentimientos negativos como resultado de la falta de reconocimiento social y económico, y la frustración ante las complejas situaciones socio económicas y emocionales de los estudiantes.

Asimismo, existe una relación significativa entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes participantes. Dicha relación, tal y como evidencian los resultados de esta investigación, se estructura a partir de la satisfacción laboral percibida por los docentes, la cual en niveles elevados produce el vigor, es decir, la energía, el esfuerzo y la persistencia en el ejercicio de la labor incluso ante las dificultades, que son características centrales del compromiso. Finalmente, esta satisfacción, y el compromiso subsiguiente, se explican por la felicidad que los docentes experimentan en el ejercicio de sus labores. Es importante, por tanto, diseñar estrategias o programas que propendan por la felicidad de estos, conscientes de que todo esfuerzo, redundará en el mejoramiento de la calidad de la educación y, por ende, en el desarrollo humano de los estudiantes.

En ese sentido, las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, como se ha mencionado, están vinculadas con la felicidad. Un docente para quien su trabajo implica experiencias hedónicas de gusto y emociones positivas, así como experiencias eudaimónicas en las que el ejercicio de su labor representa oportunidades de crecimiento, autonomía y autorrealización (Fisher, 2010), seguramente demostrará la motivación, la integridad y el compromiso suficientes para desarrollar cada día su labor, aún por encima de la falta de reconocimiento, el maltrato que en ocasiones deben soportar y todas las presiones derivadas de su quehacer.

En suma, citando a Cifuentes (2014), “esta es una invitación a pensar la situación y condición laboral actual de los docentes, dado que, en ocasiones, el Estado los

sanciona moralmente cuando los responsabiliza de la baja calidad de la educación, pero a su vez, no reconoce sus esfuerzos, su lucha”, o en palabras de un docente participante en la investigación: “Hay circunstancias que me golpean, pero no me sacan de la meta de tratar de ser feliz”.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psicología*, 40 (1), 99-106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Alarcón, R. (2010). El Bienestar subjetivo o felicidad como meta suprema del progreso de las sociedades. *Tradición*, 10, 11-18.
- Anaya, D. & López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33 (2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- 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*, 344, 217-243. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/satisfaccion-laboral-de-los-profesores-de-educacion-infantil-primaria-y-secundaria-un-estudio-de-ambito-nacional/educacion/23576>
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía REOP*, 21(2), 283-294. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13- 25.
- Aristóteles. (1985). *Ética nicomáquea. Ética eudemia*. Gredos.
- Barker, C. & Martin, B. (2009). Dilemmas in Teaching Happiness. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 6(2). <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol6/iss2/2>

- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Maldonado, J. & Barni, D. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. *Frontiers in Psychology*, 10(2449). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness promote career success? *Journal of Career Assessment Review*, 16, 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Camps, V. (2019). *La búsqueda de la felicidad*. Arpa y Alfíl Editores.
- Cejudo, J. & López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología educativa*, 23(1), 29-36. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Cifuentes, C. (2014). Impacto del nuevo estatuto de profesionalización en la función docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes: Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 del 2002. *Revista colombiana de sociología*, 37(2), 213-250. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/51705/51544>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- De Neve, J. & Ward, G. (2017). Happiness at work. *LSE Research Online Documents on Economics*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2943318>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A. & Maldonado, J. (2019). Subjective Happiness and Compassion Are Enough to Increase Teachers' Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 10(2268). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- De Stercke, J., Goyette, N., Robertson, J. (2015). Happiness in the classroom: Strategies for teacher retention and development. *Prospects*, 45(4), 421-427. <http://dx.doi.org/10.1007/s11125-015-9372-z>
- Epicteto. (2015). *Manual para la vida feliz*. Errata naturae.
- Epicuro. (1991). *Obras*. Tecnos.
- Field, L. & Buitendach, J. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

- Fuentealba, R. & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 257-273. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Gijón, V. (2017). *La percepción del profesorado sobre la felicidad* (tesis de doctorado). Doctorado en Currículum, Profesorado e Instituciones Educativas, Universidad de Granada, Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48831>
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (tesis de doctorado). Doctorado en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona. <https://www.tdx.cat/handle/10803/293783>
- Hadot, P. (2009). *La filosofía como forma de vida*. Alpha Decay.
- Jiang, J., Vauras, M., Volet, S. & Wang, Y. (2016). Teachers' emotions and emotion regulation strategies: Self- and students' perceptions. *Teaching and Teacher Education*, 54, 22-31. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2015.11.008>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61, 666-681. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Myers, D. G. (1992). The secrets of happiness. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/intl/articles/199207/the-secrets-happiness>
- Nieto, D. & Suárez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283-294. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785010.pdf>
- Oros, L. & Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <http://dx.doi.org/10.37354/riee.2004.035>
- Páramo, D., Flores, C. & Díaz, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 173-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>

- Perandones, T., Herrera, L. & Lledó, A. (2013). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3(3), 277-288. <http://dx.doi.org/10.30552/ejihpe.v3i3.55>
- Porras, N. & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y desarrollo*, 1(34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Pujol-Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU. Revista de docencia universitaria*, 14(2), 261-292. <https://doi.org/10.4995/redu.2016.5974>
- Rosas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 17(1), 14-20. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v17i1.352>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. & Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being, and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Schaufeli, W & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale UWES Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? En C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 1-37). Routledge.
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Ediciones B.
- Stuart Mill, J. (2016). *De la libertad*. Acantilado.
- Tolstoi, L. (2000). *Ana Karenina*. Espasa.
- Toro, F. (2002). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 21(1), 14-17. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/39>
- Walinga, J., Stangor, C. & Cummings, J. (2014). *Introduction to Psychology*. BC campus Open Ed.