



Impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina

The impact of teacher wellbeing and commitment on educational quality in Latin America

Ana Magdalena Rey-Sarmiento

ana.rey@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja, Loja, Loja Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-0842-3331>

RESUMEN

El bienestar laboral, que influye tanto en la salud física como mental, está vinculado al engagement, las condiciones laborales, el liderazgo ético y la formación continua. Este estudio tiene como objetivo analizar el impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina. Estos factores, en conjunto, fortalecen el compromiso docente y, en consecuencia, la calidad educativa. A través de una revisión de investigaciones publicadas entre 2011 y 2023, este estudio analiza cómo el bienestar y el compromiso docente impactan en la educación, destacando la importancia del desarrollo profesional continuo, el equilibrio entre demandas y recursos laborales, y una gestión administrativa adecuada. Los hallazgos confirman que un entorno favorable para los docentes mejora su motivación y compromiso, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad.

Descriptores: ambiente de trabajo; satisfacción en el trabajo; calidad de la vida laboral. (Palabras tomadas del Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

Well-being at work, which influences both physical and mental health, is linked to engagement, working conditions, ethical leadership and lifelong learning. This study aims to analyse the impact of well-being at work and teacher engagement on educational quality in Latin America. Together, these factors strengthen teacher engagement and, consequently, educational quality. Through a review of research published between 2011 and 2023, this study analyses how teacher well-being and engagement impact on education, highlighting the importance of continuous professional development, the balance between work demands and resources, and adequate administrative management. The findings confirm that a supportive environment for teachers improves their motivation and commitment, resulting in higher quality teaching.

Descriptors: work environment; job satisfaction; quality of working life. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Recibido: 03/04/2024. Revisado: 08/04/2024. Aprobado: 12/04/2024. Publicado: 01/05/2024.

Artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral y el compromiso docente son factores esenciales en la mejora de la calidad educativa, especialmente en el contexto latinoamericano, donde los desafíos estructurales y socioeconómicos impactan significativamente el desempeño docente. El bienestar laboral no solo afecta la salud física y mental de los docentes, sino que también influye directamente en su motivación y compromiso hacia la enseñanza.

En este sentido, el análisis de diversas investigaciones académicas permite observar cómo el bienestar laboral se relaciona con el engagement, las condiciones de trabajo, el liderazgo ético y la formación continua, elementos que en conjunto contribuyen al compromiso docente y, por ende, a una mayor calidad educativa.

Este estudio tiene como objetivo analizar el impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina.

Marco teórico

El concepto de bienestar laboral ha sido ampliamente estudiado en la literatura pedagógica como un determinante clave del desempeño y la satisfacción de los docentes. Según Agurto-Ruiz, Mogollón García & Castillo Chung, (2020), el bienestar laboral está estrechamente relacionado con el engagement ocupacional, que se define como una actitud positiva hacia el trabajo caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción. Este constructo ha sido validado en múltiples estudios, incluyendo el de Cachón-Zagalaz et al. (2018), quienes utilizaron la Utrecht Work Engagement Scale para evaluar cómo el engagement impacta en la motivación y bienestar de los futuros docentes, demostrando que un alto nivel de engagement predice un mayor compromiso con la profesión educativa.

Por otro lado, Avendaño-Castro, Luna Pereira & Rueda Vera (2021) abordan el bienestar laboral desde una perspectiva multifactorial, considerando tanto los



factores intrínsecos, como la vocación y el reconocimiento, como los extrínsecos, tales como las condiciones laborales y el apoyo institucional. Estos autores subrayan que la satisfacción laboral derivada de un entorno de trabajo favorable no solo mejora la salud emocional de los docentes, sino que también aumenta su compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos educativos. De manera similar, Charria-Ortiz, Romero-Caraballo & Sarsosa-Prowesk (2022) sostienen que las condiciones de trabajo, como la infraestructura, la carga laboral y las relaciones interpersonales, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes de primaria y secundaria, destacando la necesidad de mejorar estas condiciones para fomentar una mayor satisfacción y rendimiento.

Compromiso docente y su impacto en la calidad educativa

El compromiso docente ha sido ampliamente reconocido como uno de los principales determinantes de la calidad educativa. En este orden, Bolívar (2013) plantea que el compromiso del profesorado está vinculado a su sentido de responsabilidad y ética profesional, y que los docentes comprometidos tienden a generar mejores resultados en términos de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Este compromiso, según Mazzetti et al. (2023), se ve influenciado por el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos proporcionados por la institución educativa. El Modelo de Demandas-Recursos Laborales, propuesto por estos autores, sugiere que cuando los docentes perciben un adecuado balance entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles, experimentan un mayor bienestar, lo que a su vez fortalece su compromiso y, en consecuencia, mejora la calidad educativa.

El liderazgo ético y la gestión administrativa también desempeñan un papel crucial en la promoción del compromiso docente. Por consiguiente, Jia et al. (2022) destacan que un liderazgo ético, caracterizado por la justicia y el apoyo organizacional, mejora el bienestar de los docentes y su disposición a innovar en el aula. Por su parte, Licas-Huarcaya et al. (2022) subrayan que una gestión administrativa eficiente, que ofrezca oportunidades de desarrollo profesional y



reconocimiento, contribuye a un mayor compromiso de los docentes con su labor pedagógica.

Formación continua como motor del bienestar y compromiso

La formación continua es otro de los factores que impacta tanto el bienestar como el compromiso docente. En este orden, Aguirre-Canales, Gamarra-Vásquez, Lira-Seguín & Carcausto (2021), en su revisión sistemática sobre la formación de los docentes de educación básica infantil, concluyen que aquellos maestros que participan en procesos de formación continua están mejor preparados para afrontar los retos educativos actuales, lo que a su vez incrementa su satisfacción laboral y compromiso con la enseñanza. Esta visión es compartido por Ribadeneira-Pazmiño et al. (2022), quienes argumentan que el desarrollo profesional constante no solo mejora las habilidades técnicas de los docentes, sino que también contribuye a su bienestar emocional, al proporcionarles nuevas herramientas y conocimientos para enfrentar los desafíos del entorno educativo.

MÉTODO

La investigación trabajó una metodología descriptiva documental, empleando el método analítico para contrastar la revisión bibliográfica con los principales hallazgos sobre bienestar laboral y compromiso docente en América Latina. La metodología se centró en la recopilación de fuentes secundarias, seleccionando artículos académicos y estudios de relevancia publicados entre los años 2011 y 2023. Se consideraron investigaciones sobre la satisfacción laboral, el compromiso docente y la calidad educativa, a fin de construir una visión comparativa que identifique las relaciones entre estas variables.

Lo anterior permitió describir y analizar la literatura existente sobre los factores que inciden en el bienestar y compromiso docente, particularmente en el contexto educativo latinoamericano. Este análisis incluyó una revisión en bases de datos académicas como Scielo, ERIC, y Google Scholar, enfocándose en estudios que abordan la formación docente, la satisfacción laboral, el



engagement, el liderazgo ético, la gestión administrativa, y el impacto de estas variables en la calidad educativa.

La selección de los estudios se basó en los siguientes criterios:

- a) Publicación en revistas indexadas en bases de datos de relevancia académica.
- b) Relevancia temática relacionada con bienestar laboral, compromiso docente y calidad educativa.
- c) Estudios que aborden tanto los factores extrínsecos como intrínsecos del bienestar y compromiso de los docentes.
- d) Investigaciones que ofrezcan análisis sobre el impacto de estos factores en el contexto educativo de América Latina.

La revisión se complementó con un análisis comparativo de los hallazgos clave, resumidos en la tabla 1, lo que permitió identificar patrones, contradicciones y áreas de convergencia entre los distintos estudios. Este proceso analítico permitió no solo describir el estado actual del bienestar laboral y el compromiso docente, sino también contrastar cómo estos influyen en la calidad educativa en diferentes entornos.

RESULTADOS

En contraste con la revisión documental, se presentan los principales hallazgos analíticos:

Tabla 1. Bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina.

REFERENCIA	TEMA PRINCIPAL	BIENESTAR LABORAL	COMPROMISO DOCENTE E IMPACTO EN LA CALIDAD EDUCATIVA
Aguirre-Canales et al. (2021)	Formación continua de los docentes en educación básica infantil	No aborda específicamente el bienestar laboral, pero menciona la importancia de la	La formación continua fortalece el compromiso docente, lo que contribuye a la calidad educativa al mejorar las



		formación para el desarrollo docente.	competencias profesionales.
Agurto-Ruiz et al. (2020)	Engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral	El engagement ocupacional mejora la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores.	El engagement promueve la dedicación en el trabajo, lo que impacta positivamente en la calidad educativa.
Avendaño-Castro et al. (2021)	Satisfacción laboral de los docentes desde factores extrínsecos e intrínsecos	La satisfacción laboral depende de factores intrínsecos y extrínsecos, como la vocación y las condiciones laborales.	La satisfacción laboral genera compromiso docente y un ambiente positivo que mejora la enseñanza.
Bolívar (2013)	Lógica del compromiso del profesorado y responsabilidad de la escuela	No se enfoca en el bienestar laboral, sino en la responsabilidad profesional.	El compromiso es clave para una enseñanza de calidad y mejora los resultados académicos.
Cachón-Zagalaz et al. (2018)	Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación	El engagement laboral es predictor del bienestar y la motivación en estudiantes.	Estudiantes comprometidos tienen mayores probabilidades de ser docentes comprometidos, lo que mejora la calidad educativa.
Charria-Ortiz et al. (2022)	Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria	El bienestar depende de las condiciones laborales, afectando directamente la satisfacción.	Mejores condiciones laborales aumentan el compromiso docente, lo que mejora la calidad educativa.
Jia et al. (2022)	Liderazgo ético, bienestar, engagement y comportamiento innovador en educación superior	El liderazgo ético mejora el bienestar de los docentes.	El bienestar y el compromiso se incrementan con el apoyo de un liderazgo ético, fomentando la innovación en la educación.
Licas-Huarcaya et al. (2022)	Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente universitario	Una adecuada gestión administrativa mejora la satisfacción laboral.	El compromiso docente aumenta cuando la gestión apoya el bienestar, lo que impacta positivamente en la calidad educativa.
Mazzetti et al. (2023)	Engagement y modelo de demandas-recursos laborales	Un balance entre demandas y recursos laborales aumenta el bienestar y el engagement.	El compromiso se refuerza con un adecuado equilibrio entre trabajo y recursos, mejorando la calidad educativa.
Parker & Hyett (2011)	Medición del bienestar en el lugar de trabajo	El bienestar laboral se mide a través de cuestionarios como el Work Well-Being Questionnaire, que	Un mayor bienestar mental está vinculado a una mayor motivación y compromiso con las tareas educativas, lo



		evalúa el bienestar mental en el trabajo.	que mejora la calidad del trabajo.
Peralta-Rojas et al. (2023)	Engagement académico y laboral docente: una revisión bibliográfica	El engagement contribuye significativamente al bienestar docente.	Mayor engagement se asocia con un compromiso más alto, mejorando la calidad educativa.
Ribadeneira-Pazmiño et al. (2022)	Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo	El desarrollo profesional continuo mejora el bienestar laboral de los docentes, al proporcionarles nuevas herramientas y motivación.	El desarrollo profesional y el bienestar mejoran el compromiso de los docentes, elevando la calidad educativa en todos los niveles.

Fuente: Elaboración propia.

Se disgregan las variables de estudios en formato comparativo, presentado en la tabla 1:

Formación continua como motor del compromiso docente

La referencia de Aguirre-Canales et al. (2021) resalta que la formación continua de los docentes es fundamental para el desarrollo profesional, lo que indirectamente contribuye al bienestar laboral. La adquisición de nuevas competencias, mencionada en este estudio, se traduce en un mayor compromiso con el rol educativo, ya que los docentes mejor preparados se sienten más seguros en sus tareas y, por tanto, más motivados para ofrecer una educación de calidad. Este proceso genera un círculo virtuoso: a medida que los docentes se actualizan, el nivel de compromiso con sus estudiantes y la institución aumenta, repercutiendo positivamente en el rendimiento académico.

Engagement como un componente clave del bienestar

El análisis de Agurto-Ruiz et al. (2020), Cachón-Zagalaz et al. (2018) y Peralta-Rojas et al. (2023) destaca el engagement ocupacional y académico como elementos cruciales para la satisfacción laboral. El engagement, entendido como una actitud positiva y proactiva hacia el trabajo, no solo fortalece el bienestar individual del docente, sino que también potencia el compromiso con su labor educativa. Docentes que experimentan un mayor engagement son más propensos a ser innovadores en su práctica pedagógica, lo que beneficia



directamente a sus estudiantes, mejorando el clima escolar y la efectividad de la enseñanza.

Factores extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción laboral

En este orden, Avendaño-Castro et al. (2021) y Charria-Ortiz et al. (2022), abordan cómo la satisfacción laboral se construye a partir de factores tanto extrínsecos (condiciones laborales, ambiente físico, compensación) como intrínsecos (vocación, reconocimiento, desarrollo profesional). Estos estudios destacan que cuando los docentes perciben un entorno de trabajo favorable y un reconocimiento adecuado, no solo se eleva su bienestar, sino también su sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución. Este compromiso se manifiesta en un esfuerzo adicional para garantizar la calidad del proceso educativo.

Liderazgo ético y gestión administrativa

En este sentido, Jia et al. (2022) y Licas-Huarcaya et al. (2022) muestran que el liderazgo ético y la gestión administrativa son factores esenciales que impactan en el bienestar y el compromiso docente. En entornos donde los líderes fomentan un comportamiento ético y las gestiones administrativas son adecuadas, los docentes se sienten respaldados y valorados, lo que se traduce en un mayor compromiso con su práctica educativa. Un liderazgo ético promueve un clima de confianza, que no solo beneficia al docente, sino que también optimiza los procesos pedagógicos y la innovación en el aula, aspectos que están directamente vinculados con la mejora de la calidad educativa.

El papel del desarrollo profesional en el bienestar

En este ámbito, Ribadeneira-Pazmiño et al. (2022) subrayan la importancia del desarrollo profesional como un componente clave en el bienestar laboral de los docentes. La capacitación continua, el acceso a nuevas metodologías y herramientas pedagógicas, junto con el apoyo institucional, permiten que los docentes sientan que están progresando en su carrera. Este avance no solo refuerza su bienestar personal, sino también su compromiso hacia la enseñanza



de calidad, ya que los docentes perciben que tienen las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

Medición del bienestar en el entorno laboral

El estudio de Parker & Hyett (2011) introduce un enfoque específico sobre la medición del bienestar laboral mediante el Work Well-Being Questionnaire. Esta herramienta permite evaluar cómo los docentes experimentan su entorno laboral y cómo esto impacta su desempeño y compromiso. La medición precisa del bienestar puede ayudar a las instituciones educativas a identificar áreas de mejora y a implementar políticas que refuercen el bienestar mental y emocional de los docentes, lo que se traducirá en una enseñanza más comprometida y de mayor calidad.

DISCUSIÓN

Diversos autores coinciden en que el bienestar laboral constituye un factor esencial para el compromiso de los docentes con su práctica pedagógica. Agurto-Ruiz et al. (2020) destacan el rol del engagement ocupacional como una vía eficaz para incrementar la satisfacción laboral. En su estudio, enfatizan cómo los docentes que experimentan un alto nivel de engagement presentan una mayor motivación intrínseca, lo cual impacta positivamente en su desempeño educativo. Este hallazgo está alineado con los planteamientos de Cachón-Zagalaz et al. (2018), quienes aplican la Utrecht Work Engagement Scale a estudiantes de formación docente, concluyendo que el engagement no solo favorece el bienestar personal, sino también el compromiso futuro con la profesión.

No obstante, Avendaño-Castro et al. (2021) abordan el bienestar desde una perspectiva más compleja, al señalar que este se construye a partir de factores intrínsecos y extrínsecos. A diferencia de Agurto-Ruiz et al. (2020), quienes se centran en el engagement, mientras que Avendaño-Castro et al. (2021) subrayan la importancia de las condiciones laborales y el reconocimiento profesional como elementos cruciales para mantener un bienestar estable. Esta visión es



compartida por Charria-Ortiz et al. (2022), quienes en su análisis sobre docentes de primaria y secundaria concluyen que las condiciones de trabajo son determinantes directos en la percepción de bienestar laboral. En contraste con Agurto-Ruiz et al. (2020), estos estudios sugieren que el bienestar no se circunscribe únicamente al compromiso intrínseco del docente, sino que depende en gran medida de factores externos, tales como la infraestructura educativa y el apoyo institucional.

Mientras que Aguirre-Canales et al. (2021) plantean que la formación continua de los docentes es un elemento clave para el desarrollo de competencias y, por ende, para el incremento de su bienestar y compromiso. En su revisión sistemática sobre la formación de los docentes de educación básica infantil, argumentan que aquellos que reciben una capacitación constante están mejor preparados para enfrentar los desafíos educativos actuales, lo que a su vez fortalece su compromiso profesional. Este enfoque contrasta con el estudio de Ribadeneira-Pazmiño et al. (2022), quienes, aunque también reconocen la importancia del desarrollo profesional, se enfocan en los componentes específicos del bienestar laboral, tales como el acceso a oportunidades de crecimiento dentro del sistema educativo. Para estos autores, el desarrollo profesional debe ir acompañado de una mejora en las condiciones laborales para generar un verdadero impacto en la calidad educativa.

La relevancia del liderazgo ético y la gestión administrativa en la promoción del bienestar laboral también es objeto de discusión entre los autores. En este sentido, (Jia et al. 2022), analizan cómo el liderazgo ético puede influir en el bienestar de los docentes al crear un entorno de trabajo basado en la confianza y la justicia organizacional. Sus hallazgos sugieren que el bienestar docente, promovido por líderes éticos, no solo mejora su compromiso laboral, sino que también estimula el comportamiento innovador en el aula. Esta proposición está en línea con los postulados de Licas-Huarcaya et al. (2022), quienes destacan que una adecuada gestión administrativa es fundamental para mantener altos niveles de satisfacción laboral entre los docentes. Ambos estudios enfatizan que



el bienestar laboral no depende únicamente de la motivación interna de los docentes, sino también de la estructura organizacional en la que se desenvuelven.

Sin embargo, este énfasis en el liderazgo y la administración como facilitadores del bienestar contrasta con los enfoques más centrados en el individuo, como el de Parker & Hyett (2011). Estos autores proponen que el bienestar laboral debe ser evaluado a través de cuestionarios específicos que midan el estado mental de los trabajadores en su contexto profesional. Mientras que Jia et al. (2022) y Licas-Huarcaya et al. (2022) privilegian el papel de la gestión y el liderazgo en la promoción del bienestar, en cambio (Parker & Hyett, 2011) ofrecen una visión más introspectiva, donde el bienestar se concibe como una experiencia individual que puede ser medida y mejorada desde el punto de vista psicológico.

A pesar de las diferencias en los enfoques sobre el bienestar laboral, existe un consenso general entre los autores respecto a la importancia del compromiso docente para la mejora de la calidad educativa. Por consiguiente, (Bolívar, 2013), enfatiza que el compromiso del profesorado está directamente relacionado con su sentido de responsabilidad hacia la institución educativa y los estudiantes. Para este autor, el compromiso no es solo una cuestión de bienestar laboral, sino también de ética profesional y responsabilidad social. Esta perspectiva es complementaria a la de (Mazzetti et al. 2023), quienes, a través del Modelo de Demandas-Recursos Laborales, argumentan que el compromiso docente es una respuesta al equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos proporcionados por la institución.

CONCLUSIÓN

El análisis del bienestar laboral y el compromiso docente en relación con la calidad educativa en América Latina revela que ambos factores están profundamente interrelacionados y se ven influenciados por múltiples variables, tanto intrínsecas como extrínsecas. La formación continua, el engagement, y una adecuada gestión administrativa emergen como pilares fundamentales para



fortalecer el bienestar docente, lo cual impacta directamente en su compromiso con la enseñanza. Los estudios coinciden en que cuando los docentes cuentan con un entorno laboral favorable, con oportunidades de desarrollo profesional y un liderazgo ético, no solo se incrementa su satisfacción personal, sino que también se optimiza su desempeño pedagógico, mejorando así los resultados educativos.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Loja.

REFERENCIAS

- Aguirre-Canales, V. I., Gamarra-Vásquez, J. A., Lira-Según, N. A., & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: una revisión sistemática [La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: una revisión sistemática]. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101–111. <https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Agurto-Ruiz, K, Mogollón García, F, & Castillo Chung, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores [The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Avendaño-Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos [Job satisfaction of teachers: an analysis from extrinsic and intrinsic factors]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una nueva mirada [The logic of the commitment of teachers and the responsibility of the school. a new look]. *REICE. Revista*



Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 11(2), 60-86.

- Cachón-Zagalaz, J., Lara-Sánchez, A., Zagalaz-Sánchez, M., López-Manrique, I., & Mesa, C. (2018). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación [Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Teacher Training Students]. *Suma Psicológica*, 25(2), 113-121. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2018.v25.n2.3>
- Charria-Ortiz, V., Romero-Caraballo, M., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria [Well-being at work and working conditions in primary and secondary school teachers]. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5414. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Licas-Huarcaya, E. M., Licas Huarcaya, D., Portugal Moscoso, F. C., Patricio Aparicio, S. S., & Guizado Ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana [Administrative management and job satisfaction of the education teacher in a Peruvian university]. *Universidad Y Sociedad*, 14(S1), 258-263.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Peralta-Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica [Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica]. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Ribadeneira-Pazmiño, D., Arellano Espinoza, F., Zaruma Pilamunga, O., & Cevallos Goyes, A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad [Professional development of teachers: analysis of the components of development at



present]. *Revista Científica UISRAEL*, 9(2), 11-22.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>

Derechos de autor: 2023 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>