

10

FELICIDAD EN EL TRABAJO EN DOCENTES OFICIALES DE BÁSICA Y MEDIA¹

HAPPINESS AT WORK IN OFFICIAL ELEMENTARY AND MIDDLE SCHOOL TEACHERS.

Pablo Andrés Erazo Muñoz²
Martha Isabel Riaño-Casallas³

Universidad Nacional de Colombia

¹ Este artículo hace parte del proyecto de investigación doctoral: *Felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Un estudio en el sector educativo oficial de básica secundaria y media en Manizales*, del doctorado en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

² Doctorando en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Gerencia Educativa Universidad Católica de Manizales. Administrador de Empresas Universidad Nacional de Colombia. Miembro del grupo de investigación Cultura de la Calidad en la Educación, Universidad Nacional de Colombia, Categoría A Colciencias. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9827-3327>. E-mail: paerazom@unal.edu.co.

³ Doctora en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Salud y Seguridad en el trabajo, Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Salud Ocupacional. Administradora de Empresas Universidad Nacional de Colombia. Profesora Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9384-1428> E-mail: mirianoc@unal.edu.co

RESUMEN

El objetivo de este artículo es determinar la felicidad en el trabajo de los docentes oficiales de básica y media de Manizales y establecer si existen diferencias significativas entre las facetas de la felicidad en el trabajo y las características personales y laborales. Los participantes fueron 230 docentes oficiales de básica secundaria y media de Manizales, de los cuales el 57% fueron mujeres y el 43% hombres pertenecientes a 18 Instituciones educativas oficiales. Para realizar la medición se construyó y validó por medio de ecuaciones estructurales una escala felicidad en el trabajo específica para este tipo de población con base en los principales instrumentos utilizados en la literatura científica desde el enfoque de la satisfacción laboral. Los resultados muestran que los profesores de Manizales experimentan niveles moderados de felicidad en el trabajo, la faceta en la que presentan mayor felicidad es en la naturaleza del trabajo y en la realización personal. Los docentes son infelices con su salario y con la seguridad social del magisterio. Se encontró que no hay diferencias significativas en la felicidad según género, edad, tipo contratación, ni formación, pero si en el nivel de enseñanza y la institución educativa en la que laboran.

PALABRAS CLAVE: Felicidad en el trabajo; profesores; salario, educación básica y media, instituciones educativas, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This article objective is to determine the happiness at work of the official elementary and middle school teachers of Manizales and to establish whether there are significant differences between the facets of happiness at work and personal work characteristics. The participants were 230 official elementary and middle school teachers from Manizales, whom 57% were women and 43% men, belonging to 18 official educational institutions. To carry out the measurement, a specific happiness at work scale for this type of population was constructed and validated through structural equations based on the main instruments used in the scientific literature from the perspective of job satisfaction. The results show that Manizales teachers experience moderate levels of happiness at work, the facet in which they present the greatest happiness is in operational conditions and nature of work besides personal fulfillment. Teachers are unhappy with their salary and the teacher's social security as well. It was found that there are no significant differences in happiness according to gender, age, type of hiring, or training, but there are significant differences in the level of education and the educational institution where they work.

KEYWORDS: Happiness at work; teachers; salary, basic and secondary education, educational institutions, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Desde los años 30 en el mundo organizacional se ha buscado conocer el impacto de la felicidad de los trabajadores en su desempeño (Zelenski et al., 2008), sin embargo a la fecha no hay consenso en la medida de la felicidad en el trabajo (Hackman, 2009; Salanova & Sanín 2015), de hecho según Hackman (2009) prevalecen cantidades de conceptos como optimismo, satisfacción, esperanza..., que sin mayor claridad conceptual y que carecen en su mayoría de pruebas validez del constructo, lo que hacen que no se conozca realmente qué es lo que miden. Lo que sí comparten es que se inscriben en el enfoque hedónico de la felicidad (Boehm & Lyubomirsky, 2008) dejando de lado el enfoque eudaimónico (Turban & Yan, 2016; Villajos et al., 2019).

Si bien la felicidad laboral de cualquier trabajador es importante, en los docentes toma mayor relevancia debido al impacto que esta representa en el rendimiento de sus estudiantes (Kim et al., 2019; Liu et al., 2018), la disminución del ausentismo laboral (Araoz & Ramos, 2020) y el desempeño intra-rol y extra-rol adicional (Oshagbemi, 1999), lo que hace que este tema no pierda interés a través de los años en la literatura académica, sin embargo y a pesar de las múltiples investigaciones relacionadas con la felicidad en el trabajo medida como satisfacción laboral, es necesario adaptar los instrumentos al contexto educativo. Por lo anterior se hizo necesario contar con un instrumento fiable y válido que permitiera llegar a conclusiones sólidas sobre la felicidad en el trabajo de docentes de secundaria.

Para el desarrollo del instrumento y aplicación en los docentes oficiales de básica y media de Manizales, Colombia, se procedió a realizar la revisión de la literatura con herramientas bibliométricas apoyados en software Sci2 y gephi, posteriormente se realizaron pruebas de validez y fiabilidad a través de ecuación estructurales y la prueba de alfa de Cronbach. Finalmente se revisó y analizó la felicidad laboral de los docentes y sus diferencias en género, edad, experiencia, formación, tipo de contratación, nivel en el que enseña e institución en la que labora, con el fin de realizar un aporte a la gestión educativa.

Fundamentación Teórica

Felicidad hedónica y eudaimónica

A diferencia de la perspectiva popular de la felicidad, que ha conducido a un abuso de este término para múltiples situaciones de la vida cotidiana, y que ha dificultado la credibilidad del estudio de este fenómeno (Gimeno, 2017), los científicos, desde comienzos del presente siglo, han empezado a estudiarlo con rigor. Al respecto, Ryan y Deci (2001), realizaron una publicación titulada *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*, en la cual presentaron las dos perspectivas de la felicidad según las tradiciones filosóficas y las cosmovisiones, “una revisión que marcó el nuevo milenio” (Ryff, 2018, p. 243). La primera perspectiva de la felicidad adopta una visión hedónica y se centra en la felicidad como placer (experiencia subjetiva de sentirse bien). Esta perspectiva comprende como componentes centrales la experiencia de afecto positivo, la experiencia de bajos niveles de afecto negativo y altos niveles de satisfacción con la vida (Sonnentag, 2015). La segunda perspectiva adopta una visión eudaimónica que considera el bienestar como (a) crecimiento personal y autorrealización, (b) autenticidad y expresividad personal, y (c) la búsqueda del significado en la vida (Ryff & Keyes, 1995, Waterman, 1993) y ha sido muy poco abordada en la literatura.

Importancia de estudiar la felicidad en el trabajo.

Luego de revisar las perspectivas teóricas de felicidad en general, revisaremos la importancia de estudiar la felicidad en el trabajo, tema de gran interés en las organizaciones modernas (Fisher, 2010; Pryce-Jones, 2010), debido a los beneficios positivos que lleva aparejados, tanto para los individuos como para las organizaciones (Edgar et al., 2015; Wright y Cropanzano, 2000; Rode et al., 2005; Rego & Pina e Cunha, 2008; Qaiser et al., 2018; Huang, 2016), “convirtiéndola en una ventaja competitiva difícilmente imitable” (Fernández, 2015, p. 1). Al respecto, Lyubomirsky, et al., (2005) realizaron un metaanálisis de 250 artículos que tienen que ver con los factores que generan resultados en el trabajo y en la vida, y concluyeron que las personas que son felices obtienen resultados superiores a la media; además, la felicidad en el trabajo se asocia con mayor éxito profesional, mejor desempeño laboral y ayuda al trabajo de otros (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

En el mismo sentido, también se ha encontrado que, en comparación con empleados infelices, los empleados felices son dos veces más productivos, poseen seis veces más energía y tienen

la intención de permanecer el doble de tiempo en las organizaciones (Pryce-Jones & Lindsay, 2014).

Importancia del estudio de la felicidad en los docentes de secundaria.

En el contexto educativo, las escuelas son reconocidas como organizaciones clave para el desarrollo de las competencias académicas, sociales y emocionales de los estudiantes (Roeser et al., 2000), en las últimas décadas las investigaciones han demostrado claramente que los maestros son el factor de la escuela más importante para el desarrollo de estas competencias (Kane et al., 2012, Hafen et al., 2015; Gil-Flores, 2017), Sin embargo, el rol laboral del maestro está altamente impulsado por las emociones (Hargreaves, 1998) y depende en gran medida de las interacciones con otros miembros de la comunidad escolar (Van Maele & Van Houtte, 2012), pero esta carga de emociones e interacciones no siempre tienen impactos positivos en los docentes, al contrario, en muchos casos contribuyen con el incremento del síndrome de Burnout (Morales-Simancas et al., 2019; Ramírez Ulloa et al., 2019), caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Bakker et al., 2002; Ibarra et al. (2018), además de enfermedades físicas, trastornos mentales y alto ausentismo laboral de los docentes (Ramírez Ulloa et al., 2019; Ryan et al., 2017), lo que “afecta el proceso educativo y el desarrollo mental y emocional de los niños” (Marić et al., 2020, p. 2), por este motivo la literatura resalta la importancia de estudiar el bienestar de los docentes (Marić et al., 2020), con el fin de no sólo disminuir la prevalencia de estas enfermedades, sino potencializar los aspectos positivos de los docentes.

También se considera que el estrés que experimentan los docentes en el entorno laboral puede reducir sus niveles de felicidad (Poormahmood et al., 2017; Ekşi et al., 2020), sin embargo “sigue habiendo una escasez de investigación sobre los efectos de la percepción de los estudiantes de la felicidad del maestro y las ramificaciones de esas percepciones en los sentimientos y actitudes de los estudiantes” (Moskowitz & Dewaele, 2019, p. 1), de hecho “el estudio de la felicidad del maestro ha “recibido poca atención en la investigación formal” (Moskowitz & Dewaele, 2019, p. 1).

Felicidad en el trabajo docente medida como satisfacción laboral.

En la literatura sobresalen cuatro tipos de medidas de felicidad que se han utilizado para medir la felicidad en el trabajo, las cuales son 1) Indicadores objetivos de felicidad, 2) bienestar eudaimónico, 3) satisfacción con la vida y 4) bienestar basado en la emoción, de ellas las medidas más utilizadas son las relacionadas con la satisfacción laboral (Wright, 2014). Por otro lado en los últimos años se ha creado una medida específica de felicidad en el trabajo basada en la propuesta de Fisher (2010) y operacionalizada recientemente por Salas (2013) en la cual la felicidad en el trabajo es un constructo compuesto por las variables engagement, compromiso organizativo afectivo y la satisfacción laboral, esta última considerada como “la medida la más conocida de felicidad en el trabajo y que puede recoger tanto aspectos hedónicos y eudaimónicos del puesto de trabajo” (Salas Vallina et al., 2013, p.87).

Como se observa en cualquiera de los dos casos, la satisfacción en el trabajo, ya sea que se considere como una de las medidas de la felicidad en el trabajo (Wright, 2014), o como una variable del constructo felicidad en el trabajo (Fisher 2010), es importante identificarla a la hora de estudiar la felicidad en el trabajo en cualquier población, por lo anterior será la variable con la cual mediremos la felicidad en el trabajo en los docentes oficiales de básica y media de Manizales.

La búsqueda de la literatura sobre la felicidad en el trabajo medida como satisfacción laboral

se llevó a cabo en febrero de 2020 en las bases de datos Scopus con la ecuación (TITLE-ABS-KEY ("job satisfaction") AND TITLE-ABS-KEY (professor* OR teacher*) AND TITLE-ABS-KEY (secundar* OR school)), encontrando 1,299 documentos, sin embargo se ha encontrado que no hay consistencia en los instrumentos para medir la satisfacción de los docentes, algunos utilizan medidas clásicas como la propuesta por Spector (1997), otros realizan adaptaciones de esta o de otros clásicos y sólo el 48% utilizan pruebas de validez y fiabilidad (Limaymanta-Álvarez, 2019). Por lo anterior se decidió realizar una revisión bibliométrica utilizando Sci2 y gephi, las cuales se han empleado en recientes investigaciones (Yang et al., 2017; Mena et al., 2020) a fin de tener un mejor panorama de lo investigado sobre satisfacción laboral docente y adaptar un instrumento que responda a las características de la felicidad laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media en Manizales.

Por lo anterior, se decidió hacer una análisis utilizando la metodología trabajada por Elango et al. (2013), Yao et al. (2017); Mena et al., (2020), se generaron 9964 nodos y 13682 artistas, luego de aplicar filtros, la red quedó compuesta por 1755 nodos por 5473 artistas, de estos siguiendo a Robledo et al. (2014) mediante la teoría de grafos para el análisis de referencias, se analizó el árbol de la ciencia que se divide en los documentos clásicos (raíces), estructurales (tronco) y actuales (hojas), a fin de establecer un panorama completo de la investigación relacionada con la felicidad en el trabajo desde la faceta de satisfacción laboral (Wright, 2014) además de seleccionar los ítems para medir la satisfacción laboral de los docentes objeto de estudio.

Definiciones de satisfacción laboral docente.

Como resultado de la revisión bibliométrica se encontró que actualmente, no existe una definición aceptada por unanimidad del concepto de satisfacción laboral docente (Pozo et al., 2005; Méndez, 2017). Además, en muchas ocasiones, cada autor ha creado una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Gómez García et al. 2018), sin embargo al revisar la definiciones de los clásicos en este tema se puede llegar a algunos acuerdos, por ejemplo que la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos que una persona tiene sobre su trabajo (Locke, 1976) y que lo que hace que un trabajo sea satisfactorio o insatisfactorio depende no solo de la naturaleza del trabajo sino también de las expectativas que tiene un individuo sobre lo que su trabajo debería ofrecer (Gómez García et al., 2018; Oshagbemi, 1999), es decir es una evaluación que hace el profesor de que la institución educativa le proporciona lo que él espera (Méndez, 2017), lo anterior toma importancia debido a que implica que la satisfacción laboral no debe ser medida como un solo ítem, sino que es un constructo compuesto por diferentes expectativas que el docente tiene de su puesto de trabajo, pero además de otros aspectos que él considera que su trabajo debería permitirle.

De acuerdo con Ainley y Carstens (2018) la satisfacción laboral de los docentes connota "la sensación de plenitud y gratitud que los profesores experimentan a través de su trabajo como profesores" (p.43), y es una mezcla de evaluaciones positivas y negativas que los maestros hacen sobre la profesión docente (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

Finalmente en la revisión de la literatura se identificaron cinco dimensiones de la satisfacción laboral en las cuales diversos estudios coincidían, que son "apoyo de gestión, autonomía, relaciones con colegas, naturaleza del trabajo y condiciones de trabajo" (Veldman et al., 2013, p. 56), estas Anaya y Suárez (2004) en el diseño de un instrumento para la satisfacción laboral de docentes Españoles las denominaron Diseño del trabajo, Condiciones de vida asociadas al trabajo, Realización personal, Promoción y superiores y Salario, las cuales son un insumo de partida para el diseño del instrumento presentado en este artículo.

METODOLOGÍA

Se desarrolló una investigación de tipo hipotético-deductivo desde una postura epistemológica postpositivista (Guba & Lincoln, 1994), no experimental de tipo cuantitativo. El instrumento fue aplicado aleatoriamente a 230 docentes de 18 instituciones Educativas de básica secundaria y media de los colegios oficiales del sector urbano de Manizales, de estos el 57% fueron mujeres y el 43% hombres, la edad promedio es de 47,14 años con una desviación de 10,4 años y que la experiencia promedio es de 22,32 años, con una desviación de 12 años. El 59% pertenecen al estatuto 2277 de 1979, el 31% al 1278 de 2002, el resto son provisionales. Todos los participantes fueron informados del objetivo estudio, de la confidencialidad de los datos y de la importancia de su participación.

PROCEDIMIENTO

Para la aplicación del instrumento se contó con el apoyo de la Secretaría de Educación de Manizales, quien además de solicitar a los rectores la participación en esta, suministró la información necesaria sobre docentes e instituciones educativas, con esta información se seleccionaron al azar las instituciones educativas y al interior de estas a los docentes, posteriormente se visitó cada institución educativa y se aplicaron los instrumentos en forms de google en las salas de sistemas de cada Institución Educativa. Para el análisis de la información se utilizó el software estadístico SPSS V.25 y para el análisis factorial confirmatorio se utilizó LISREL, versión 8.8.

INSTRUMENTOS.

El instrumento se construyó con las variables e ítems identificados en la literatura como representativos, teniendo en cuenta aquellos que habían sido utilizados por las investigaciones más relevantes en el tema, las categorías iniciales y algunos de los ítems fueron tomados del instrumento de Anaya y Suárez (2004), quienes realizaron una versión especial para profesores de básica primaria y secundaria, sin embargo esta carecía pruebas de análisis factorial confirmatorio (publicadas).

Se realizó el análisis descriptivo de los datos y posteriormente se realizó el análisis factorial exploratorio y las pruebas de fiabilidad del instrumento, finalmente se realizó el análisis factorial confirmatorio y el ajuste del instrumento en cuatro modelos finales, siendo el modelo cuatro M4* el que mejores indicadores presentó. Este quedó compuesto por cuatro categorías: 1) Naturaleza del trabajo, 2) realización personal, 3) Relaciones con superiores, y 4) remuneración y seguridad social, en total 17 ítems. El instrumento cumple con los parámetros de validez y fiabilidad, Alfa de Cronbach 0.877, CFI 0,992, NFI 0,962 entre otros, todos los valores superiores a 0,90 lo que indica un ajuste adecuado del modelo (Hu y Bentler, 1999), estos se ampliarán en los resultados. respecto al ajuste del modelo RMSEA 0,033, al ser menor a 0,06, se considera que este es bueno (Hu y Bentler, 1999).

RESULTADOS

Propiedades psicométricas de la escala

La escala quedó compuesta por 17 ítems y presentó cualidades psicométricas satisfactorias. La tabla 1 presenta el coeficiente alfa (α) de Cronbach para cada una de las subescalas que componen la prueba, así como para la prueba total.

Tabla 1. Fiabilidad del instrumento de Felicidad en el trabajo de docentes
Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
NATURALEZA DEL TRABAJO	0,790	5
REALIZACIÓN PERSONAL	0,721	5
RELACIONES CON SUPERIORES	0,877	4
REMUNERACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	0,691	3
ESCALA TOTAL	0,877	17

Fuente: Elaboración propia

Análisis factorial exploratorio.

Inicialmente se realizó el análisis factorial exploratorio, cual permitió reducir de cinco a cuatro factores el instrumento. El índice de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Barlett's, presentaron resultados adecuados y significativos. El KMO fue de 0.84, sig=0.00 lo que indica que es pertinente realizar un análisis factorial. Todas las comunalidades son superiores a 0.5. El análisis de componentes principales de la escala usando rotación Oblimax presenta una estructura factorial de cuatro factores y un porcentaje del 62.96% de varianza total extraída. En la tabla 2 se presentan las cargas de los ítems a cada factor, encontrando que todas son superiores a 0.6 lo que muestra la pertinencia del ítem al factor (Hair et al.1999), lo que indica que los datos presentan las características necesarias para realizar un análisis factorial confirmatorio. Finalmente se revisó la correlación ítem total y las comunidades, encontrando que cumplan con los parámetros establecidos por Hair et al. (2014).

Análisis factorial confirmatorio.

Para el análisis factorial confirmatorio AFC, se utilizó la técnica de Ecuaciones Estructurales SEM, la cual exige que se hayan encuestado a 10 personas por ítem, en este caso el instrumento cuenta con 17 ítems, los cuales fueron resueltos por 230 docentes, cumpliendo con el criterio de la técnica SEM. Posteriormente como segundo criterio de la técnica se revisó si los datos seguían una distribución normal mediante el Test MARDIA encontrando que el P-value del Chi-Cuadrado era $0.000 < 0,05$, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal, por lo que se procedió a efectuar el AFC utilizando el método de estimación robusta (Satorra y Bentler, 1990, 2001) en LISREL 8.80 (Jöreskog & Sörbom, 1996). Para la bondad de ajuste del modelo se utilizó el Satorra Bentler (SB-X2) ya que este toma los índices de ajuste corregidos, se calcularon todos los índices de acuerdo con lo propuesto por (Hu y Bentler, 1999). En relación a la varianza extraída, todas las dimensiones de la escala inicial superan el mínimo establecido (0,5) de acuerdo a lo establecido por Hair (1999) y Fornell y Larcker (1981). Se estableció que el instrumento presenta validez convergente y discriminante de acuerdo con lo propuesto por (Hair et al, 2014).

Se validaron cuatro modelos para el análisis factorial confirmatorio del instrumento de felicidad en el trabajo medido como satisfacción laboral en la tabla 2 se presentan los indicadores. El modelo M1*, M2* se construyó con cinco factores felicidad relacionada con el puesto del trabajo (PUESTO), felicidad con las relaciones con los superiores (SUPERIOR), felicidad con la remuneración REMUNERA y felicidad con la realización personal debida al trabajo

(VIDA REALIZ), posteriormente de acuerdo con lo encontrado en la teoría y apoyado en los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, se ajustó a cuatro factores M3*y M4* la escala que de Felicidad con las características del trabajo (PUESTO), Felicidad con la realización personal que genera el trabajo docente (REALIZACION), felicidad con la relaciones con los directivos docentes (SUPERIORES), felicidad con la remuneración (REMUNERACIÓN). Los indicadores. La tabla 2 muestra que todos los índices comparativos de ajuste, normativo-NFI (Normed Fit Index), no normativo NNFI (Non-Normed Fit Index), ajuste relativo como el CFI (Comparative Fit Index) e índice de ajuste incremental IFI (Incremental Fit Index) cumplen con valores superiores a 0,90 lo que indica un ajuste adecuado del modelo (Hu y Bentler, 1999).

Tabla 2. Análisis Factorial exploratorio e indicadores análisis factorial confirmatorio.

Matriz de estructura				
	Componente			
	1	2	3	4
S1	0,458	0,218	0,191	0,694
S2	0,738	0,181	0,172	0,637
S4	0,490	0,345	0,218	0,693
S5	0,395	0,205	0,232	0,798
S6	0,297	0,396	0,125	0,773
S10	0,242	0,122	0,616	0,255
S13	0,283	0,680	0,452	0,362
S14	0,382	0,755	0,234	0,308
S15	0,195	0,790	0,129	0,230
S16	0,236	0,714	0,385	0,301
S17	0,227	0,766	0,085	0,257
S19	0,818	0,265	0,190	0,535
S20	0,837	0,335	0,196	0,381
S21	0,853	0,207	0,213	0,427
S22	0,867	0,304	0,263	0,360
S24	0,154	0,261	0,823	0,068
S25	0,178	0,240	0,881	0,201

Método de extracción: análisis

Índices de ajuste de los modelos contrastados.				
Modelo	M1**	M2**	M3**	M4**
SB-X2	266,7	166,3	146,00	108,11
GL	131	115	100	86
X2/GL	2,04	1,45	1,46	1,26
P. Value	0,0	0,0	0,0	0,053
CFI	0,965	0,985	0,986	0,992
RMSEA	0,067	0,044	0,044	0,033
NFI	0,935	0,955	0,957	0,962
NNFI	0,955	0,981	0,981	0,988
IFI	0,966	0,985	0,986	0,992
AIC	384,6	278,3	252	208,11
CAIC	646,5	526,8	487,2	430,01
GFI	0,877	0,915	0,922	0,937
AGFI	0,822	0,874	0,877	0,90

Fuente: Elaboración propia.

Descripción de los resultados de la felicidad laboral de los docentes de básica y media de Manizales.

Como se presenta en la tabla 3, la mayor felicidad en el trabajo medida como satisfacción laboral de los docentes es la motivación que les genera el orientar las clases y compartir con los estudiantes (4.4) y el sentimiento de autorrealización que les genera su trabajo como docentes (4.2), además los docentes consideran que si tuvieran que volver a elegir profesión, de nuevo serían profesores (4.1): Las anteriores valoraciones hacen parte del factor realización personal, sin embargo en este factor también se encuentran dos ítems de menor felicidad de los docentes, uno es el bajo prestigio social de la docencia como profesión en la actualidad, evaluada sólo con 3.5 y el reconocimiento que los padres y alumnos hacen de del trabajo como profesor, evaluado con 3.4.

Respecto al factor peor valorado, es el relacionado con la felicidad que ocasiona el salario y seguridad social (2.5) con el cual los docentes son infelices pues consideran que como profesores el sueldo no es bueno en relación con otras profesiones (2.1), además los docentes se sienten muy insatisfechos con la seguridad social del magisterio (2.2) motivo por el cual realizan marchas continuamente.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos felicidad en el trabajo de los docentes

Instrumento felicidad de docentes oficiales de básica y media (M4*)			
		Media	Desv
P_PUESTO	Naturaleza del trabajo	4,0	0,7
S1	Autonomía en el desarrollo de las actividades institucionales	4,0	0,8
S2	Posibilidad de expresar opiniones en la institución	4,1	1,0
S4	Variedad en las actividades del trabajo	4,1	0,8
S5	Actualización permanente	3,8	1,1
S6	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	4,1	0,9
		Media	Desv
P_REALIZACION	Realización personal	3,9	0,7
S13	Considero que la docencia es una profesión con gran prestigio social	3,4	1,1
S14	El trabajo contribuye con mi autorrealización	4,2	0,8
S15	Si tuviera que volver a elegir profesión, de nuevo sería profesor	4,1	1,1
S16	Los padres y alumnos reconocen mi trabajo	3,4	1,1
S17	Me motiva dar clase y compartir con los estudiantes.	4,4	0,7
		Media	Desv
P_SUPERIORES	Relaciones con superiores	3,8	0,9
S19	Siento que en nuestro Centro cualquiera puede contar con el apoyo del Rector.	3,8	1,0
S20	Puedo confiar y compartir con el coordinador	3,8	1,1
S21	Considero que le Rector es competente y justo	3,9	1,0
S22	Considero que el coordinador es competente y justo	3,8	1,1
		Media	Desv
P_REMUNERA	Salario y seguridad social	2,3	0,8
S10	Satisfacción con la seguridad social del magisterio	2,4	1,1
S24	Considero que como profesor el sueldo es bueno en relación con otras profesiones.	2,1	1,0
S25	Considero que el factor prestacional del magisterio es bueno.	2,4	1,1
		Media	Desv
SATIS_TOTAL	Satisfacción general	3,5	0,6

Respecto a las relaciones con superiores los docentes presentan un grado medio de felicidad (3.8), allí consideran que en algunos casos los rectores y coordinadores son competentes y justos (3.8) y que en algunos casos se puede contar con el apoyo del rector y del coordinador. Finalmente, con respecto a la naturaleza del trabajo los docentes consideran que son medianamente felices con ellas (4.0), entre ellas la autonomía en el desarrollo de las actividades institucionales (4.0) y la posibilidad de expresar las opiniones en la institución (4.1), en este factor el indicador en lo que menos felicidad tienen los docentes es la posibilidad de actualización permanente (3.8).

DISCUSIÓN

Felicidad en el trabajo en general y por dimensiones.

Los resultados muestran que uno de los aspectos de mayor felicidad de los docentes es el hecho de ser profesor (4.1) lo que coincide con los hallazgos de Martín et al. (2017), quienes en una muestra de docentes Españoles encontraron que a pesar de las muchas situaciones vividas por los docentes en la actualidad, entre ellas el no sentirse valorados por la sociedad, “más del 82% no cambiaría de profesión” (Martín, Pérez & Álvarez, 2007), pues “las relaciones profesorado-alumnado constituyen la principal fuente de satisfacción (Shann, 1998)” (Gil-Flores, 2017, p.3).

También se resalta en los hallazgos la coincidencia con la literatura respecto a que uno de los factores con mayor satisfacción laboral de los docentes es la realización personal y que la peor valorada sea el salario (Mendez, 2017; Sánchez-Alcaraz & Parra Meroño, 2012; Sánchez-Alcaraz et al., 2014), lo que muestra que a pesar de las condiciones actuales los docentes sienten que vale la pena su labor, sin embargo que son mal remunerados respecto a otras profesiones en las cuales con menor formación la asignación salarial es mayor.

También se encontró que contrario a lo que ocurría hace décadas, hoy los profesores sienten infelicidad con el prestigio social de su profesión (Machado et al., 2011), lo cual coincide con lo encontrado por Dinham y Scott (1998), Gil-Flores (2017) y Méndez (2017) en profesores de Sydney, Australia y Murcia, España respectivamente, lo que indica que la insatisfacción laboral con el prestigio social de ser profesor no es un fenómeno exclusivo de los docentes de Manizales, Colombia.

Finalmente se encontró una gran insatisfacción de los docentes con la seguridad social del magisterio, el cual está representado por la Corporación de Servicios Médicos Internacionales Them y Cia Ltda (Cosmitet) y por la cual se realizan frecuentemente movilizaciones y cese de actividades laborales, debido a la alta insatisfacción con sus servicios prestados.

Felicidad en el trabajo de los docentes y en relación con variables personales y profesionales. Antes de realizar las pruebas para analizar el comportamiento de la felicidad en el trabajo de los docentes, medida como satisfacción laboral, se evaluaron las condiciones de normalidad de los datos, a fin de establecer si se requerían pruebas paramétricas o no paramétricas. Se encontró que ni las variables edad, experiencia, ni satisfacción siguen una distribución normal. Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (por el tamaño de la muestra), obteniendo Edad: K-S= 0.125 sig=0.00 lo que indica que no sigue comportamiento normal, así mismo se realizó para Experiencia: K-S=0.109; sig=0.00, Naturaleza del trabajo K-S=0.094 sig=0.00, Relaciones con superiores K-S=0.142 sig=0.00, realización personal: K-S= 0.108 Sig= 0.00, Salario y seguridad social K-S= 0.089 sig= 0.00. Lo anterior muestra que ninguna de las variables presenta comportamiento normal y que se hizo necesario realizar pruebas no paramétricas.

Felicidad en el trabajo según género y edad del docente.

Tabla 4 Diferencias significativas en la felicidad según género del docente.

Estadísticos de prueba ^a					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
U de Mann-Whitney	6128,500	6408,500	6455,000	6254,000	6435,500
Z	-0,716	-0,153	-0,059	-0,465	-0,098
Sig. asintótica(bilateral)	0,474	0,878	0,953	0,642	0,922

a. Variable de agrupación: Género

En la **tabla 4** se observa que no hay diferencias significativas en la felicidad en el trabajo de los docentes de acuerdo a su género, lo cual se validó empleando la prueba U de Mann Whitney sig>0,05, lo que coincide con diferentes estudios, por ejemplo Petty et al. (2005), no encontraron diferencias significativas entre la variable de satisfacción laboral y la variable sexo (t = -0.491; p = 0.624), Bedoya (2008) validó lo mismo con docentes del Caribe Colombiano, Méndez (2017) en docentes de Educación Infantil y/o Primaria de Murcia, España y coincidente con autores como Oshagbemi (1999), Ward & Sloane (2000); Saiti y Papadopoulos (2015); Krapp et al., (2019). Sólo se encontraron diferencias significativas con respecto al género en actualización permanente U de Mann-Whitney sig=0,030 y en la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades

U de Mann-Whitney sig=0,034, en ambos son las mujeres quienes tienen mayor nivel de felicidad, lo que coincide con lo encontrado por Carrillo-García et al. (2013) y Gamero (2007). Sin embargo, autores como Anaya y López (2015) habían encontrado que en España “las profesoras manifiestan una satisfacción laboral significativamente superior a sus colegas varones a nivel global a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo (salario, promoción y superiores, realización personal y diseño del trabajo)” (p.444), lo que fue encontrado también por Ma y McMillan, (1999) y Gil-Flores (2017).

Tabla 5 Diferencias significativas en la felicidad según edad del docente .

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	35,685	43,780	46,703	50,848	48,372
gl	38	38	38	38	38
Sig. asintótica	0,577	0,240	0,157	0,079	0,121
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Edad del docente					

La **tabla 5** muestra que no hay diferencia de la felicidad de los docentes con la edad, lo que coincide con lo encontrado por Petty et al., (2005) edad ($t = -0.989$; $p = 0,323$). Sin embargo Skaalvik y Skaalvik (2009) encontraron que existe una correlación negativa entre años de experiencia y satisfacción laboral de los docentes, lo que coincide con Krapp et al., (2019) quienes encontraron una diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción general ($p = 0.05$) y en la dimensión de condiciones de trabajo ($p = 0.02$) en una muestra de docentes de la ciudad de São José, Brasil.

Felicidad en el trabajo según nivel en el que enseña, tipo de contratación y experiencia.

Tabla 6 Diferencias significativas en la felicidad según nivel en el que enseña.

Estadísticos de prueba ^a					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
U de Mann-Whitney	2614,500	2975,000	3526,500	3331,000	2800,000
W de Wilcoxon	20569,500	20930,000	21481,500	21286,000	20755,000
Z	-3,278	-2,345	-0,905	-1,419	-2,782
Sig. asintótica(bilateral)	0,001	0,019	0,366	0,156	0,005
a. Variable de agrupación: Nivel en que enseña					

Hay diferencia significativa en los niveles de satisfacción en primaria y secundaria sig=0.005 y de esta en los factores Relaciones con superiores y Naturaleza del trabajo, siendo los docentes de primaria lo que más felices, lo que coincide con lo encontrado en profesores Españoles por Anaya y López (2014); Gil-Flores (2017); Stempien y Loeb (2002); Perie y Baker (1997).

Sin embargo en los factores realización y remuneración no hay diferencias significativas entre los grupos sig>0.05, es decir la satisfacción con la remuneración no depende del nivel en el que enseña, lo cual es coherente con las políticas salariales del ministerio de educación de Colombia MEN, pues el salario, seguridad social de los docentes y prestaciones sociales del magisterio son independientes del nivel de enseñanza y está categorizada por escalafones según decreto de contratación 2277 o 1278. Por el contrario en estudios realizados por Méndez (2017) se encontró que si existen diferencias significativas en el factor salario, debido a las políticas de

donde se llevó a cabo el estudio Murcia, España.

Además los docentes de primaria sienten mayor satisfacción con la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, la actualización permanente y la variedad en las actividades del trabajo que los docentes de secundaria.

Felicidad en el trabajo según el tipo de contratación.

Tabla 7 Diferencias significativas en la felicidad según el tipo de contratación

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	1,869	2,833	0,790	2,367	2,540
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	0,393	0,243	0,674	0,306	0,281
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Decreto de contratación					

Como se observa en la **tabla 7** no hay diferencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes respecto al tipo de contratación, lo que coincide con Petty et al., (2005) que encontraron que el tipo de contrato, no genera diferencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes ($t = -0.471$; $p = 0.638$), lo cual fue también demostrado por Mendez (2017) en docentes de primaria. Ya que el factor prestacional y la seguridad social del magisterio son en general iguales para cualquiera de los decretos de contratación, sin embargo si hay diferencia estadísticamente significativa con la satisfacción con la remuneración H de Kruskal-Wallis sig=0.011, siendo los docentes del decreto 2277 los que más satisfechos están con el sueldo y es evidente debido a que las pensiones y las cesantías de estos son considerablemente superiores a los de los docentes del 1278 y de los provisionales.

Lo anterior es contrario a los hallazgos de Gil-Flores (2017) quien encontró en una muestra de docentes españoles que "la satisfacción es menor en quienes tienen un contrato indefinido frente a quienes poseen un contrato temporal" (p.12). Por su parte Mendez (2017), encontró que el tipo de contrato afecta a la variable de condiciones de trabajo, en la que resulta favorable tener un contrato fijo.

Tabla 8 Diferencias significativas en la felicidad según los años de experiencia.

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	62,957	41,749	35,912	56,937	55,672
gl	43	43	43	43	43
Sig. asintótica	0,025	0,526	0,770	0,076	0,093
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Experiencia docente					

No hay diferencia significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y sus años de experiencia, lo que se verifica en la prueba H de Kruskal-Wallis sig>0.05, y que coincide con

Petty et al., (2005). A diferencia del factor Puesto de trabajo en el cual $\text{sig} < 0.05$ respecto a la autonomía en el desarrollo de las actividades institucionales, la variedad en las actividades del trabajo y la actualización permanente.

Contrario a lo anterior Anaya y López (2015) encontraron que en España “la satisfacción laboral disminuye progresivamente conforme se avanza en antigüedad laboral y esto sucede de manera significativa, a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo (salario, promoción y superiores, realización personal, y diseño del trabajo)” (p. 446).

Felicidad en el trabajo según formación de pregrado y posgrado.

Tabla 9 Diferencias significativas en la felicidad según el tipo de formación normalista, profesional o licenciado

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	0,503	2,295	0,530	0,817	1,440
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	0,778	0,317	0,767	0,665	0,487
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Estudios de pregrado					

la **tabla 9** presenta que no hay diferencia significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y tipo de formación como normalista, licenciado o profesional en ninguno de los factores e ítems de la escala de felicidad en el trabajo. Lo que desmitifica la creencia de que los normalistas o licenciados pueden ser más felices en sus trabajos que los profesionales de otras profesiones como ingenieros, matemáticos, físicos, etc.

Tabla 10 Diferencias significativas en la felicidad según la formación posgradual.

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	4,366	1,239	3,403	3,448	2,240
gl	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	0,225	0,744	0,334	0,328	0,524
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Estudios de posgrado					

No hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de los docentes y su formación posgradual, ya sea que no tengan posgrado, sean especialistas, magísteres o doctores. En la muestra encuestada 49 docentes no tienen ningún tipo de posgrado, 117 son especialistas, 60 cuentan con maestría y 4 con doctorado, lo que indica que la felicidad en el trabajo de los docentes no tiene diferencias estadísticamente significativas según el nivel de formación posgradual de los docentes, ni en los 4 factores, ni en ninguno de los 17 ítems. Felicidad en el trabajo según la institución educativa donde labora.

Tabla 11 Diferencias significativas en la felicidad según la institución

Estadísticos de prueba ^{a,b}					
	PUESTO	SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL
H de Kruskal-Wallis	52,480	72,208	30,044	24,770	46,004
gl	17	17	17	17	17
Sig. asintótica	0,000	0,000	0,026	0,100	0,000
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: Nombre Colegio					

Hay diferencias significativas entre la felicidad en el trabajo de los docentes según la institución educativa en la que trabajan, lo cual es un gran hallazgo de esta investigación, pues demuestra que los docentes tienen percepción de más alto a más baja satisfacción en cada uno de los factores dependiendo del colegio en el que desempeñan sus funciones, lo cual fue explicado por Gil-Flores (2017) que esto se da debido a que quienes imparten docencia en centros con alumnado de bajo nivel socioeconómico presentan menos satisfacción (Matsuoka, 2015; Gil-Flores, 2017, Hanushek et al., 2004).

Sin embargo estas diferencias tienen como excepción el factor remuneración, pues los docentes se sienten infelices con la seguridad social del magisterio, el factor prestacional del magisterio independiente de la institución donde laboren, sin embargo la felicidad con el sueldo es bueno en relación con otras profesiones si depende la institución educativa $\text{sig} < 0.05$. Erazo et al. (2018) demostraron que la satisfacción de los docentes con el sueldo dependía del estilo de dirección de los rectores.

Tampoco hay diferencias significativas $\text{sig} > 0.05$ en los ítems considero que la docencia es una profesión con gran prestigio social, el trabajo contribuye con mi autorrealización, si tuviera que volver a elegir profesión, de nuevo sería profesor, pues independiente de la institución educativa donde se labore, los docentes sienten que la docencia es una profesión que ha venido perdiendo su prestigio social, además independiente de la institución educativa donde labore el docente considera en alto grado que si tuviera que elegir una profesión de nuevo sería profesor. Análisis de correlación edad y experiencia con la satisfacción

En el análisis de correlación mediante los rangos de Spearman (tabla 12), se muestra que hay relaciones positivas de la edad y la felicidad con la remuneración y la felicidad total, lo que coincide con lo demostrado por Krapp et al., (2019) en docentes de educación física de Brasil quienes argumentan que esta situación se da debido a que los docentes con mayor edad y experiencia laboral, "tienden a adaptarse al trabajo y a concebir una perspectiva más objetiva en el sentido de atribuir valores más altos a las facetas del trabajo, las cuales, los trabajadores más jóvenes, a veces, las consideran insatisfactorias" (p.10).

También se encontró que no hay correlación entre la edad y la satisfacción con el puesto, superiores, ni la realización personal.

Tabla 12. Correlaciones experiencia y edad con la felicidad en el trabajo

Correlaciones							
	Experiencia docente	Edad del docente	PUESTO SUPERIORES	REALIZACION	REMUNERACION	SATIS_TOTAL	
Experiencia docente	1						
Edad del docente	,886**	1					
PUESTO	,143*	0,101	1				
SUPERIORES	0,120	0,064	,638**	1			
REALIZACION	0,122	0,081	,433**	,392**	1		
REMUNERACION	,191**	,176**	,264**	,265**	,362**	1	
SATIS_TOTAL	,196**	,143*	,775**	,796**	,725**	,652**	1

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

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

Respecto a la experiencia docente se observa que se correlaciona positivamente con la satisfacción con el puesto de trabajo, la remuneración y la satisfacción total y no tiene correlación con la satisfacción con los superiores, ni con la realización, lo anterior coincide con lo encontrado en docentes españoles por Méndez (2017).

Lo anterior indica que entre mayor edad o años de experiencia tenga un docente mayor será su satisfacción con la remuneración.

A analizar con profundidad los ítems que conforman el factor remuneración con los años de experiencia laboral y la edad de los profesores, se encuentra que el ítem Considero que como profesor el sueldo es bueno en relación con otras profesiones presenta una correlación positiva con respecto a la experiencia laboral (0,221**) y a la edad (0,187**), lo que indica que entre más edad o años de experiencia, el profesor se siente más satisfecho con el sueldo, esto puede deberse entre otras razones a que en el decreto 2277 el ascenso y otros factores salariales se incrementan con los años de experiencia laboral. También hay correlación positiva entre el ítem Considero que el factor prestacional del magisterio es bueno con los años de experiencia (0,133*) y con la edad (0,149*).

Contrario a nuestros hallazgos en los docentes de la ciudad de Murcia, España Méndez (2017) encontró que las correlaciones entre la edad y la satisfacción con el salario son negativas.

CONCLUSIONES

El estudio de la felicidad en el trabajo de los docentes de básica y media tiene gran importancia en la investigación actual, siendo la satisfacción laboral la medida de felicidad más utilizada. Sin embargo, a pesar de este hallazgo, se carece de instrumentos para medirla en docentes de básica y media en Colombia con pruebas de consistencia interna, fiabilidad, validez convergente y discriminante lo que generó la necesidad de desarrollar una medida para este fin. Este estudio ofrece a la gestión educativa un instrumento que cumple con todos los parámetros establecidos científicamente para la validación de escalas como Alfa de Cronbach 0,877, CFI 0,992, NFI 0,962 y todos los indicadores superiores a 0,90 lo que indica un ajuste adecuado del modelo (Hu y Bentler, 1999), además el modelo presenta un ajuste RMSEA 0,033, al ser menor a 0,06, se considera que este es bueno (Hu y Bentler, 1999). Lo anterior hace que este instrumento pueda ser utilizado cuando se desee evaluar la felicidad en el trabajo de los docentes oficiales de básica y media en Colombia.

Es necesario empezar a precisar en el campo de la administración los conceptos relacionados

con la felicidad en el trabajo, esta investigación aporta un insumo para medirla desde la faceta de la satisfacción laboral.

Los docentes oficiales de básica y media de Manizales se sienten felices con la naturaleza del trabajo y en la realización personal, de hecho independiente del nivel, edad, género y formación ellos volvería a ser profesores, sin embargo son infelices con su salario y con la seguridad social del magisterio, además con la pérdida de prestigio de la profesión docente.

La felicidad laboral de los docentes medida como satisfacción en el trabajo no presenta diferencias significativas con relación al género, la edad, la experiencia, la formación de pregrado o de posgrado, ni el tipo de contrato de contratación en los docentes oficiales de básica y media de Manizales, lo cual representa un hallazgo importante para la gestión educativa.

La felicidad laboral de los docentes presenta diferencias significativas respecto al nivel de enseñanza si es primaria o secundaria, siendo más felices los primeros, también presenta diferencias significativas según la institución educativa donde labore el docente, lo cual es un hallazgo interesante pues quiere decir que hay instituciones educativas donde los docentes son más felices y otras donde son más infelices.

Futuras investigaciones.

Se recomienda que futuras investigaciones desarrollen escalas para medir la felicidad en el trabajo de docentes de básica y media desde las otras tres facetas de la felicidad, especialmente desde la eudaimonía de la cual se carece de instrumentos incluso para medir la felicidad en el trabajo en otros tipos de población.

Utilizar la escala para estudiar la incidencia de la felicidad en el trabajo de los docentes de básica y media en diferentes variables de administración y de la educación, por ejemplo, en el desempeño de los docentes, el desempeño o motivación de los estudiantes, las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Estudiar los factores que favorecen la felicidad en el trabajo desde esta faceta, se podría por ejemplo utilizar el modelo de demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2017).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ainley, J., & Carstens, R. (2018). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 conceptual framework, OECD working papers, No. 187. Paris: OECD Publishing.

Anaya Nieto, D., & López-Martín, 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. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-V0) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2). 519-534.

Araoz, E. G., & Ramos, N. A. (2020). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands resources theory: Taking stock and looking

forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15(3), 245–260.

Bedoya, E. A., Carrillo, M. S., Severiche, C. A., & Espinosa, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(02).

Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.

Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. C., Martínez-Roche, M. E. y Gómez-García, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 21(6), 1314–1320.

Dinham, S. and Scott, C. (1998), "A three domain model of teacher and school executive career satisfaction", *Journal of Educational Administration*, Vol. 36 No. 4, pp. 362–378. <https://doi.org/10.1108/09578239810211545>.

Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K. & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: Measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1983–1994.

Eksi, H., Kermen, U., Dinçer, F., & Musa, H. (2020). Investigating teachers' happiness in the contexts of spiritual well-being and stress in Turkey. *Mental Health, Religion & Culture*, 23(1), 10–23.

Elango, B., Rajendran, P., & Bornmann, L. (2013). Global nanotribology research output (1996–2010): a scientometric analysis. *PloS One*, 8(12), e81094.

Erazo, P., Álvarez, C., & Serna, H. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *Revista Espacios*, 39(51), 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B Chile.

Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415–445.

Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16–22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)

Gimeno, M. Y. (2017). *Felicidad en red: La huella de las políticas empresariales de felicidad en las relaciones sociales en el contexto organizativo*. [Tesis doctoral]. Universidad de Barcelona.

Gómez García, R., Alonso Sangregorio, M., & Lucía Llamazares Sánchez, M. (2018). Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the "Job Satisfaction Survey" scale. *European Journal of Social Work*, 21(1), 140–154.

Guba, E. & Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (1.ª ed., pp. 105–117). Sage.

Hackman, J. R. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309–319.

Hafen, C. A., Hamre, B. K., Allen, J. P., Bell, C. A., Gitomer, D. H., & Pianta, R. C. (2015). Teaching Through Interactions in Secondary School Classrooms: Revisiting the Factor Structure and Practical Application of the Classroom Assessment Scoring System-Secondary. *The Journal of Early Adolescence*, 35(5-6), 651–680.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante* (Vol. 491). Prentice Hall.

Hair, J., Black, w., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (Seventh ed.). London: Pearson Education Limited.

Hanushek, E. A., Kain, J. K., y Rivkin, S. G. (2004). Why public schools lose teachers. *Journal of Human Resources*, 39, 326–354. doi: 10.2307/3559017

Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835–854.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting* [Doctoral dissertation]. University of Maryland, College Park, EE. UU.

Ibarra, M., Erazo, P., Gallego, F. (2018). Síndrome de Burnout en Profesores de una Institución de Educación Superior de Manizales-Colombia. Vol. 18, Núm. 32 (2018). Disponible en: <http://167.249.43.209/ojs/index.php/revista/article/view/114/pdf>

Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1996). *Lisrel 8: User´s Reference Guide* (Second Edition ed.) Chicago: Scientific Software International Inc

Kane, T., Staiger, D., McCaffrey, D., Cantrell, S., Archer, J., Buhayar, S., & Parker, D. (2012).

Gathering feedback for teaching: Combining high-quality observations with student surveys and achievement gains (Technical report). Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation, Measures of Effective Teaching Project.

Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195.

Krapp do Nascimento, Raquel, Oliveira Farias, Gelcemar, Vaz de Campos Pereira, Marcos Paulo, Both, Jorge, & Folle, Alexandra. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2), 64-

79.

Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 1–23.

Liu, S., Xu, X. & Stronge, J. (2018). The influences of teacher's perceptions of using student achievement data in evaluation and their self-efficacy on job satisfaction: Evidence from China. *Asia Pacific Education Review*, 19(4), 493–509.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.

Machado, M. L., Meira Soares, V., Ferreira Brites, J., Farhangmehr, M. y Gouveia, O. (2011). Uma análise da satisfação e da motivação dos docentes no Ensino Superior português. *Revista Lusófona de Educação*, 17, 167-181.

Matsuoka, R. (2015). School socioeconomic context and teacher job satisfaction in Japanese compulsory education. *Educational Studies in Japan: International Yearbook*, 9, 41-54.

Mena, A. M., Erazo, P.A., Salazar, E. X. y Botero, J. C. (2020). Relaciones entre el liderazgo y el síndrome de burnout. Un análisis bibliométrico. *Revista Espacios*, 41(38), 162-181. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p16.pdf>

Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.

Morales-Simancas, G., Escudero-Sabogal, I. del R., Iglesias-Herrera, M. A., & Pérez-Pedroza, N. C. (2019). Análisis de las enfermedades laborales más frecuentes de los docentes del departamento de Bolívar. *Libre Empresa*, 16(2), 171–181.

Moskowitz, S., & Dewaele, J.-M. (2019). Is teacher happiness contagious? A study of the link between perceptions of language teacher happiness and student attitudes. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 22, 1–14.

Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28(1/2), 108–123.

Perie, M. Y., y Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Petty, G. C., Brewer, E. W., & Brown, B. (2005). Job Satisfaction among Employees of a Youth Development Organization. *Child & Youth Care Forum*, 34(1), 57–73.

Poormahmood, A., Moayedi, F., & Alizadeh, K. H. (2017). Relationships between psychological well-being, happiness and perceived occupational stress among primary school teachers. *Archives of Hellenic Medicine*, 34(4), 504–510.

- Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., y Martos, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.
- Pryce-Jones, J. & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work*. Wiley-Blackwell.
- Kaiser, S., Abid, G., Arya, B. & Farooqi, S. (2018). Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-15.
- Ramírez Ulloa, J. J., Campos, A. M., & Hernández Chacón, M. (2019). Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Espacios en blanco. Revista de Educación*, 1(30), 129-146.
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Robledo, S., Osorio, G.A., López, C., 2014. Networking en pequeña empresa: una revisión bibliográfica utilizando la teoría de grafos. *Rev. Vínculos* 11, 6-16
- Rode, J., Arthaud-Day, M., Mooney, C., Near, J., Baldwin, T., Bommer, W. & Rubin, R. (2005). Life satisfaction and student performance. *Academy of Management and Learning & Education*, 4(4), 421-433.
- Roeser, R. W., Eccles, J. S., & Sameroff, A. J. (2000). School as a Context of Early Adolescents' Academic and Social-Emotional Development: A Summary of Research Findings. *The Elementary School Journal*, 100(5), 443-471.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, S. V., von der Embse, N. P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1-11.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242-248.
- Saiti, A., y Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97. doi: 10.1108/IJEM-05-2013-0081
- Salanova, M. & Sanín, A. (2015). Análisis psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83.

- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo [Tesis doctoral]. Universidad de Valencia, España.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., Gómez-Mármol, A., Parra, M. C., y García, J. A. (2014). Análisis de la satisfacción laboral en técnicos deportivos de pádel y natación. *Revista Apuntes. Educación Física y Deportes*, 117, 77-83.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., y Parra-Meroño, M. C. (2012). La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *International Journal of Sports Law & Management*, 18, 92-109.
- Satorra, A., & Bentler, P. (1990). Model Conditions for Asymptotic Robustness in the Analysis of Linear Relations. *Computational Statistics & Data Analysis*, 10 (3), 235-249.
- Satorra, A., & Bentler, P. (2001). A scaled difference Chi-square test estadistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66 (4), 507-514
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teacher and Teacher Education*, 25, 518- 424. doi: 10.1016/j.tate.2008.12.006
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Stempien, L. R., y Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special education*, 23(5), 258-267.
- Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology* 31(6), 1006–1020.
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879–889.
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2019). Human Resource Practices, Eudaimonic Well-Being, and Creative Performance: The Mediating Role of Idiosyncratic Deals for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability: Science Practice and Policy*, 11(24), 6933.
- Ward, M. E., & Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male And Female Academics In Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273–303.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691.

Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of performance. *J. Occup. Health Psychol.* 5(1), 84–94.

Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1153-1168.

Yang, J., Cheng, C., Shen, S., & Yang, S. (2017). Comparison of complex network analysis software: Citespace, SCI 2 and Gephi. 2017 IEEE 2nd International Conference on Big Data Analysis (ICBDA), 169–172.

Yao, X., Yan, J., Ginda, M., Börner, K., Saykin, A. J., Shen, L., & Alzheimer’s Disease Neuroimaging Initiative. (2017). Mapping longitudinal scientific progress, collaboration and impact of the Alzheimer’s disease neuroimaging initiative. *PloS One*, 12(11), e0186095.

Zelenski, J., Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537.