



1. Autocompasión, autoeficacia y compromiso laboral en profesionales del área educativa

Self-Compassion, Self-Efficacy, and Work Commitment
in Education Professionals

Adriana Lorena Álvarez

Universidad Adventista del Plata
Libertador San Martín, Argentina
adriana.alvarez@uap.edu.ar

María Carolina Klos

CIICSAC¹
Universidad Adventista del Plata
Libertador San Martín, Argentina
mcarolinaklos@gmail.com

Recibido: 18 de abril de 2025

Aceptado: 4 de julio de 2025

Doi: <https://doi.org/10.56487/xvnsjb56>

Resumen

Introducción. El compromiso laboral es considerado un factor importante en el desempeño y bienestar de los profesionales del área educativa, lo cual se ve reforzado por la contribución de la autocompasión y la autoeficacia. Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es investigar de qué manera la autocompasión y la autoeficacia influyen y predicen el compromiso laboral de profesionales de la educación de diferentes provincias argentinas.

Método. Se evaluaron 196 profesionales del ámbito educativo, de diferentes niveles y cargos, con edades entre 22 y 65 años ($M = 45$; $DE = 9,81$), de ambos sexos (157 mujeres y 39 hombres). Se administraron la Escala de Autoeficacia General (EAG), la Escala de Autocompasión Breve y la Escala de Compromiso Laboral (UWES). Para el análisis de datos, se realizaron análisis de varianza unidimensionales (ANOVA) y regresión lineal por bloques.

¹ Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Ciencias de la Salud y el Comportamiento.



Resultados. Los ANOVA de un factor indicaron diferencias significativas en el compromiso laboral en función de los niveles de autoeficacia y autocompasión. La regresión lineal por bloques mostró que ambas variables explican el 10 % de la varianza del compromiso laboral, siendo la autoeficacia la que más aporta (8 %).

Conclusiones. La autoeficacia y la autocompasión influyen significativamente en el compromiso laboral de los profesionales evaluados, siendo la autoeficacia la variable con mayor peso predictivo. Esto sugiere que fomentar la autoeficacia puede ser relevante para incrementar el compromiso laboral en el ámbito educativo.

Palabras claves

Autoeficacia — Autocompasión — Compromiso laboral — Profesionales de la educación

Abstract

Introduction. Work engagement is considered an important factor in the performance and well-being of professionals in the educational field, which is reinforced by the contribution of self-compassion and self-efficacy. Therefore, the objective of the present study is to examine how self-compassion and self-efficacy influence and predict the work engagement among education professionals from different provinces in Argentina.

Method. A total of 196 education professionals from different levels and positions, aged between 22 and 65 years, with an average age of 45 years ($SD=9.81$), of both sexes (157 women and 39 men), were assessed. The General Self-Efficacy Scale (EAG), the Brief Self-Compassion Scale, and the Work Engagement Scale (UWES) were administered. One-way analyses of variance (ANOVA) and block linear regression were performed.

Results. One-way ANOVAs indicated significant differences in work engagement based on levels of self-efficacy and self-compassion. Block linear regression showed that both variables explain 10% of the variance in work engagement, with self-efficacy accounting for the largest share (8%).

Conclusions. Self-efficacy and self-compassion significantly influence the work engagement of the professionals studied, with self-efficacy having the greatest predictive power. This suggests that enhancing self-efficacy could be relevant to increasing work engagement in the educational field.

Keywords

Self-efficacy — Self-compassion — Work engagement — Education professionals

Introducción

El profesional del área educativa desempeña un papel fundamental frente a los desafíos que demanda el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado (Azzi y Polydoro, 2006). En este contexto, el compromiso laboral de los docentes resulta crucial tanto para la calidad de la enseñanza como para su bienestar profesional. Los desafíos que se enfrentan a diario en el ámbito educativo pueden amenazar el desempeño docente, por lo que cobra relevancia la exploración de variables que potencien el compromiso laboral y disminuyan el desgaste emocional. En este sentido, la autocompasión y la autoeficacia involucran mecanismos internos potencialmente favorecedores del compromiso laboral.

La autocompasión consiste en tratarse con amabilidad, siendo consciente de que los déficits o aspectos negativos forman parte de la experiencia humana. Del mismo modo que la compasión hacia los demás implica una conexión empática y acciones dirigidas a aliviar su sufrimiento, la compasión volcada hacia uno mismo o autocompasión supone reconocer el propio malestar, en lugar de evadirlo, y responder con conductas de autocuidado (Neff y Davidson, 2016).

La autocompasión implica tres componentes que interactúan entre sí: (a) la autoamabilidad como alternativa a la autocrítica, (b) la humanidad compartida como alternativa al sentimiento de aislamiento y (c) la atención plena como alternativa a la sobreidentificación con los pensamientos propios (Neff, 2003). Además, la autocompasión puede entenderse en contraste con el automaltrato o frialdad emocional. La reducción de la autocrítica y del estrés facilita la autocompasión y favorece una actitud resiliente, la cual puede generar beneficios en el ámbito laboral (Neff, 2003).

Por otro lado, la autoeficacia se entiende como los juicios que cada persona formula sobre su capacidad para realizar una tarea y alcanzar los objetivos propuestos (Bandura, 1977). Si bien tradicionalmente se la ha conceptualizado en relación con tareas o dominios específicos, algunos autores la definen desde una mirada más general, entendiéndola como la confianza en la propia destreza de afrontamiento que se manifiesta en

un rango amplio y estable de situaciones retadoras (Schwarzer y Hallum, 2008). Esta última definición es la que se adopta en el presente trabajo.

Según la propuesta de Richaud de Minzi et al. (2001), la autoeficacia general puede evaluarse a partir de tres factores: (a) las creencias de autoeficacia, (b) las creencias de autoineficacia y (c) el control personal junto con el refuerzo de estados emocionales positivos vinculados tanto a la autoeficacia como a la autoineficacia.

La evidencia empírica muestra consistentemente que las creencias de autoeficacia contribuyen de manera significativa al nivel de motivación, bienestar y desempeño del individuo (Bandura y Locke, 2003). Bandura (1977) también sostiene que estas creencias de autoeficacia afectan las acciones, los esfuerzos, la perseverancia en la adversidad y los niveles de éxito alcanzados. En el ámbito laboral, la autoeficacia influye en el compromiso que desarrolla una persona en su trabajo, especialmente cuando realiza tareas con un elevado nivel de dificultad (Lunenburg, 2011).

El *engagement* o compromiso laboral se define como un estado positivo relacionado con el trabajo y hace referencia al grado en que los empleados se muestran entusiasmados, involucrados, apasionados y comprometidos con sus tareas (Macey y Schneider, 2008). Este constructo está conformado por tres componentes: (a) el vigor, asociado con los niveles de energía y esfuerzo; (b) la dedicación, vinculada con los niveles de inspiración, orgullo y entusiasmo por la labor desempeñada, y (c) la absorción, que expresa la concentración y sensación de que el tiempo vuela (Schaufeli et al., 2002).

La autocompasión y la autoeficacia constituyen aspectos relevantes no solo para un ejercicio profesional comprometido y eficiente en el plano laboral, sino también en el personal. En el caso de la autocompasión, esta puede contribuir al compromiso laboral docente al propiciar estrategias adecuadas para el manejo de situaciones adversas (Acosta y Burguillos, 2014). En el sentido contrario, diversos factores y demandas psicosociales pueden incrementar el riesgo de sufrir alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas, amenazando así el desempeño (Fernández-Puig et al., 2015). Por su parte, la autoeficacia puede potenciar el compromiso laboral docente al fortalecer la confianza en la propia capacidad para

enfrentar los desafíos inherentes a la profesión, con impactos positivos tanto en el aula como en la esfera personal.

La autocompasión puede ayudar a los profesionales del área educativa a identificar métodos para mejorar y sentirse competentes, sin acudir a la autocritica destructiva (Neff, Hsieh y Dejitterat, 2005; Neff, Kirkpatrick y Rude, 2007). Tanto en el contexto educativo como en el organizacional, se ha demostrado que las intervenciones basadas en la autocompasión promueven resultados saludables, como la reducción del agotamiento emocional (Hülshager et al., 2013), de creencias desadaptativas y de la desmotivación (Mañas, Franco y Justo, 2011). Asimismo, dichas intervenciones han favorecido el compromiso con el trabajo (Caballero et al., 2017; Coó y Salanova, 2018; Vornderlin et al., 2020) y el desempeño (Lomas et al., 2017).

En relación con la autoeficacia, algunos estudios han señalado correlaciones positivas con las tres dimensiones del compromiso laboral: vigor, dedicación y absorción (Bakker y Demerouti, 2017). Los profesionales con elevados niveles de autoeficacia tienden a regular su motivación y establecer objetivos que fortalecen su compromiso con el trabajo (Sansone y Thoman, 2006). En el área educativa, resulta indispensable que el docente perciba su capacidad para enseñar, alcanzar resultados óptimos y ofrecer una educación de calidad (Chocarro de Luis, 2007).

Los centros educativos demandan un trabajo complejo que implica exigencias y desafíos tanto sociales como emocionales (Jennings et al., 2017; Tandler et al., 2019; Taylor et al., 2016). Por eso, resulta fundamental que los profesionales del ámbito educativo cultiven su bienestar, desarrollen competencias interpersonales y alcancen eficacia en el ejercicio de su labor. En el presente estudio se plantea que las respuestas amables hacia uno mismo ante situaciones adversas (autocompasión) y la creencia en la propia capacidad para un buen desempeño (autoeficacia) constituyen factores relevantes para el compromiso laboral de los profesionales de la educación. Por ello, el objetivo es analizar el rol que desempeñan la autocompasión y la autoeficacia general en el compromiso laboral de dichos profesionales.

Método

Diseño y participantes

Este estudio adoptó un diseño de tipo relacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 196 profesionales del sistema educativo pertenecientes a distintos niveles y cargos, distribuidos de la siguiente manera: 132 docentes (67,3 %), 42 miembros del equipo directivo (21,4 %) y 22 integrantes del personal auxiliar (11,2 %).

Del total de participantes, 157 (80,1 %) eran mujeres y 39 (19,9 %) hombres. La edad media de edad fue de 45 años ($DE = 9,81$), con un rango de 22 a 65 años.

Los participantes residían en quince provincias de Argentina, agrupadas en tres regiones: Norte, con 36 personas (18,4 %); Centro, con 124 (63,3 %); y Sur, con 36 (18,4 %).

En cuanto a la antigüedad laboral, 53 personas (27 %) contaban con hasta diez años de servicio; 59 (30,1 %) entre once y veinte años; 67 (34,2 %) entre veintiuno y treinta años; y 17 (8,7 %) más de treinta años.

Con respecto a la afiliación religiosa, 112 participantes (57,1 %) se identificaron como adventistas; 54 (27,6 %) como católicos; 12 (6,1 %) como evangélicos; 17 (8,7 %) no profesan religión y una persona (0,5 %) manifestó pertenecer a otra denominación (véase la tabla 1).

Tabla 1. Descripción de los datos demográficos

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Masculino	39	19,9
Femenino	157	80,1
Regiones del país		
Norte	36	18,4
Centro	124	63,3
Sur	36	18,4

Cargo en la institución		
Docente	132	67,3
Equipo directivo	42	21,4
Personal auxiliar	22	11,2
Años de antigüedad		
Hasta 10 años	53	27
11 a 20 años	59	30,1
21 a 30 años	67	34,2
Más de 30 años	17	8,7
Religión		
Adventista	112	57,1
Católica	54	27,6
Evangélica	12	6,1
No profesa	17	8,7
Otra	1	0,5

Instrumentos

Escala de Autocompasión Breve

Para evaluar la autocompasión se utilizó la versión breve de la *Self-Compassion Scale* (Neff, 2003), adaptada a la población argentina por Klos y colaboradores (2019). Este instrumento está compuesto por 12 ítems en un formato de respuesta tipo Likert, con cinco opciones que van de 1 (nunca) a 5 (siempre), partiendo de la pregunta “¿cómo actúo habitualmente hacia mí mismo en momentos difíciles?”. La escala se organiza en dos factores: autocompasión y automaltrato emocional.

El modelo de dos factores mostró índices de ajuste que oscilaron entre 0,91 y 0,98, un coeficiente de 2,26 en la prueba de χ^2 sobre los grados de libertad e índices de error inferiores a 0,06 (SRMR = 0,05 y RMSEA = 0,06), evidenciando la validez de la estructura de la escala.

Escala de Autoeficacia General

Para medir la autoeficacia general se utilizó la Escala de Autoeficacia General (EAG), desarrollada para población argentina por Richaud de Minzi y colaboradores (2001).

La EAG se compone de 24 ítems. Presenta un formato de respuesta tipo Likert con cuatro opciones que van de 1 (nunca) a 4 (siempre) y permite la evaluación de tres factores. El primer factor evalúa las creencias de autoeficacia frente a estados emocionales y físico-fisiológicos negativos, determinantes interpersonales y presión social. El segundo factor se refiere a la creencia de autoineficacia frente a los mismos aspectos. El último factor considera los ítems relacionados con el control personal y el refuerzo de estados emocionales positivos, tanto de autoeficacia como de autoineficacia.

Las propiedades psicométricas del instrumento mostraron un nivel de confiabilidad satisfactorio y una buena consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,87.

Escala de Compromiso Laboral

El *work engagement* o compromiso laboral se midió mediante la versión española (Salanova et al., 2000) del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES, Schaufeli et al., 2002), adaptada para población argentina por Spontón et al. (2012). El UWES contiene 17 ítems distribuidos en tres factores, correspondientes a las dimensiones teóricas del compromiso laboral.

En la adaptación argentina de esta escala se optó por un modelo de dos factores: el primer factor, denominado recursos del trabajo, agrupa ítems que describen situaciones como “mi trabajo me brinda desafíos, aprendo cosas nuevas”. El segundo factor, denominado recursos del trabajador, se relaciona con los recursos que la persona utiliza al realizar su trabajo, por ejemplo, “cuando no me salen bien las cosas, continúo, persisto, me concentro”.

El instrumento presenta un formato de respuesta tipo Likert de siete posiciones, que va de 0 (nunca) a 6 (siempre).

Los estudios de confiabilidad y validez de estructura resultaron satisfactorios. Los valores de consistencia interna fueron adecuados: $\alpha = 0,89$ para recursos del trabajo, $\alpha = 0,64$ para recursos del trabajador y $\alpha = 0,89$ para la escala total. Asimismo, los índices de bondad de ajuste (GFI = 0,89; TLI = 0,90) e índice de error (RMSEA = 0,077).

Procedimiento de recolección de datos

El presente estudio fue evaluado por del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Adventista del Plata, con el fin de garantizar que el trabajo se realizara bajo estrictos estándares éticos y respetara los derechos, el anonimato, la confidencialidad y la integridad de los participantes. Los datos fueron de uso exclusivo del investigador y de los tutores de la cátedra; personas ajenas al estudio no tuvieron acceso a la información.

Para la recolección de datos, se realizó un primer contacto telefónico con docentes y personal directivo de distintas instituciones del país. Una vez establecidos los contactos, se explicó a los participantes en qué consistía la investigación, se detalló que se trataba de una encuesta anónima, que la participación era voluntaria y que la información obtenida sería absolutamente confidencial. Aquellos participantes que firmaron el consentimiento informado pudieron acceder a un enlace que los dirigió al cuestionario sociodemográfico y a las escalas de autocompasión, autoeficacia y compromiso laboral.

Los cuestionarios se completaron de forma *online* mediante un formulario de Google Forms, el cual fue compartido con los docentes.

Procedimientos estadísticos

El procesamiento y análisis estadístico de los datos se realizó utilizando el *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS), versión 25.0. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo con el objetivo de caracterizar las variables de estudio: autocompasión, autoeficacia general y compromiso laboral.

A continuación, se realizaron análisis de varianza (ANOVA) para comparar las diferencias en el compromiso laboral entre grupos con

distintos niveles de autoeficacia y autocompasión. Este análisis permite identificar la existencia de variaciones significativas entre las medias grupales.

Por último, se aplicó un análisis de regresión lineal por bloques para examinar el valor predictivo de la autoeficacia y la autocompasión sobre el compromiso laboral. Este procedimiento permitió evaluar de manera progresiva el aporte explicativo de cada variable independiente, facilitando una comprensión más precisa de su peso relativo en la variable dependiente.

Resultados

En primer lugar, se llevaron a cabo análisis descriptivos para conocer los promedios de autoeficacia, autocompasión y compromiso laboral. Posteriormente, se realizaron ANOVA para analizar si los niveles de autoeficacia y autocompasión (grupo bajo y grupo alto) influyen en el compromiso laboral. Finalmente, se hizo un análisis de regresión lineal por bloques para determinar cuánto predice la autoeficacia y cuánto aporta la autocompasión al compromiso laboral.

Análisis descriptivo de autoeficacia, autocompasión y compromiso laboral

En cuanto a la autoeficacia, medida en una escala de 1 a 4, los participantes obtuvieron un promedio de 3,28 puntos ($DE = 0,36$), con puntuaciones que oscilaron entre 3 y 4 puntos. Por otro lado, la autoineficacia presentó un promedio de 1,80 puntos ($DE = 0,39$), con un rango de 1 a 3 puntos.

Para la autocompasión, evaluada en una escala de 1 a 5, el promedio fue de 3,47 puntos ($DE = 0,62$), con valores mínimos de 2 puntos y máximos de 5. En cuanto al automaltrato, los participantes reportaron un promedio de 2,78 puntos ($DE = 0,65$), con un rango de 1 a 5 puntos.

Por último, al medir el compromiso laboral en una escala de 1 a 7, el promedio obtenido fue de 6,03 puntos ($DE = 0,64$), con puntuaciones mínimas de 4 y máximas de 7 (véase la tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

Variables	N	Mín.	Máx.	M	DE
Autoeficacia	196	2,50	4,00	3,27	0,36
Autoineficacia	196	1,08	2,92	1,79	0,39
Autocompasión	196	1,67	5,00	3,47	0,62
Automaltrato emocional	196	1,17	4,83	2,77	0,65
Compromiso laboral	196	4,06	7,00	6,03	0,64

*Comparación de niveles
de autoeficacia y autocompasión
sobre el compromiso laboral*

Con el objetivo de identificar si existen diferencias en el compromiso laboral en función de los niveles de autoeficacia (grupo bajo y grupo alto) y, por otro lado, de autocompasión (grupo bajo y grupo alto), se realizaron dos ANOVA. Estos análisis permitieron evaluar si los participantes con puntajes altos y bajos en autoeficacia (y autoineficacia) y autocompasión (y automaltrato emocional) presentan variaciones significativas en su nivel de compromiso laboral.

Autoeficacia y compromiso laboral

Los resultados indicaron diferencias significativas en el compromiso laboral según el nivel de autoeficacia ($F[1,19] = 8,53; p < 0,05$). Los participantes con puntajes altos en autoeficacia ($M = 6,21; DE = 0,56$) presentaron niveles más elevados de compromiso laboral en comparación con quienes obtuvieron puntajes bajos ($M = 5,88; DE = 0,66$).

Por otro lado, no se observaron diferencias significativas en el compromiso laboral según los niveles de autoineficacia ($F[1,19] = 0,04; p > 0,05$). Tampoco se hallaron efectos significativos de interacción entre autoeficacia y autoineficacia ($F[1,19] = 0,08; p > 0,05$) (véase la tabla 3).

Tabla 3. Comparación de los valores medios y desvíos de la variable autoeficacia en función del compromiso laboral

Variable	Autoeficacia					
	Baja		Alta		Valores estadísticos	
Compromiso laboral	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	5,88	0,66	6,21	0,56	8,53 (1,19)	0,004

Variable	Autoineficacia					
	Baja		Alta		Valores estadísticos	
Compromiso laboral	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	6,13	0,59	5,92	0,68	0,41 (1,19)	0,839

Autocompasión y compromiso laboral

Los resultados del ANOVA de un factor mostraron diferencias significativas en el compromiso laboral según los niveles de autocompasión (alto y bajo) ($F[1,19] = 6,03; p < 0,05$). Esto sugiere que los niveles de autocompasión influyen en el compromiso laboral de los participantes. Los análisis descriptivos indican que los participantes con autocompasión alta ($M = 6,15; DE = 0,59$) obtuvieron un promedio de compromiso laboral superior al de quienes presentaron autocompasión baja ($M = 5,94; DE = 0,67$).

Por otro lado, no se observaron diferencias significativas en el compromiso laboral según los niveles de automaltrato emocional ($F[1,19] = 0,27; p > 0,05$), ni se encontró una interacción significativa entre autocompasión y automaltrato emocional en relación con el compromiso laboral ($F[1,19] = 3,31; p > 0,05$) (véase la tabla 4).

Tabla 4. Comparación de los valores medios y desvíos de la variable autocompasión en función del compromiso laboral

Variable	Autocompasión					
	Baja		Alta		Valores estadísticos	
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Compromiso laboral	5,94	0,67	6,15	0,59	6,03 (1,19)	0,015

Variable	Automaltrato emocional					
	Baja		Alta		Valores estadísticos	
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Compromiso laboral	6,04	0,69	6,02	0,59	0,27 (1,19)	0,603

Predictores del compromiso laboral

Tras los análisis ANOVA que indicaron que tanto la autoeficacia como la autocompasión influyen significativamente en el compromiso laboral, se realizó un análisis de regresión lineal por bloques con el objetivo de conocer el peso explicativo de estas variables sobre dicha variable.

En el primer bloque se incluyó la autoeficacia como único predictor. Los resultados indicaron que la autoeficacia predijo significativamente el compromiso laboral ($F[1,19] = 16,33$; $p < 0,001$), explicando el 8 % de la varianza ($R^2 = 0,08$).

En el segundo bloque se incorporó la autocompasión al modelo, lo que incrementó la varianza explicada ($R^2 = 0,10$). Esto indica que el modelo con ambas variables explicó el 10 % de la varianza del compromiso laboral, y que la autocompasión solo añadió un 2 % adicional de explicación.

El coeficiente estandarizado de la autoeficacia mostró un efecto moderado sobre el compromiso laboral ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$), mientras que el coeficiente estandarizado de la autocompasión representó un efecto pequeño ($\beta = 0,4$; $p < 0,001$). En conjunto, estos resultados sugieren que la autoeficacia tiene un mayor impacto en el compromiso laboral en

comparación con la autocompasión, aunque ambas variables contribuyen de manera significativa (véase la tabla 5).

Tabla 5. Autoeficacia y autocompasión como predictores del compromiso laboral

Variable	<i>B</i>	<i>DE</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i>	<i>gl</i>
Bloque 1					0,28	0,08		16,33***	1,194
Auto-eficacia	0,50	0,12	0,28	4,04					
Bloque 2					0,31	0,10	0,02	10,45***	2,195
Auto-eficacia	0,46	0,12	0,25	3,69***					
Auto-compasión	0,15	0,07	0,14	2,07**					

Nota: **p* < 0,05; ***p* < 0,01; ****p* < 0,001.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue analizar en qué medida la autoeficacia y la autocompasión influyen y predicen el compromiso laboral de profesionales del área educativa de Argentina.

Los análisis realizados mostraron que la autoeficacia de los participantes influye de manera significativa en su compromiso laboral: quienes presentaron niveles más altos de autoeficacia también obtuvieron puntajes más elevados en compromiso laboral. Este hallazgo coincide con lo planteado por Skaalvik y Skaalvik (2019), quienes, en un estudio con 700 docentes de distintos niveles educativos en Noruega, evidenciaron que una mayor autoeficacia se relaciona con un mayor nivel de compromiso docente.

De manera concordante, otros estudios han reportados resultados similares. Por ejemplo, una investigación realizada en Lima con 120 docentes de nivel primario, tanto de instituciones públicas como privadas, halló una relación positiva entre la autoeficacia y el compromiso laboral (Calderón Valdivia y Pino Mejía, 2023). Asimismo, un estudio con 354

docentes vietnamitas mostró que la autoeficacia se asocia significativamente con el compromiso laboral (Tran, 2023).

En relación con la autocompasión, también se encontró que influye en el compromiso laboral de los participantes: el grupo con mayores puntajes en autocompasión presentó niveles superiores de compromiso laboral. Este resultado coincide con lo señalado en una revisión sistemática que examina la influencia de la autocompasión en el bienestar de los educadores, y que destaca que la autocompasión de los docentes influye en el compromiso laboral que tienen (Molina Riveros et al., 2023). En la misma línea, un estudio en Irán con 328 profesores, con una media de 27 años, sugiere que cultivar la autocompasión puede ser una estrategia valiosa para mejorar el bienestar general y promover una experiencia laboral más comprometida y satisfactoria (Zhang y Fathi, 2024).

En el presente estudio, los profesionales de la educación reportaron un alto nivel de compromiso laboral. Este hallazgo coincide con un trabajo realizado en universidades privadas del Perú, en el que participaron 100 docentes de pregrado de entre 35 y 60 años, quienes manifestaron un compromiso significativo y positivo con sus tareas (Gamarra Moncayo, 2024). De manera similar, un estudio con 126 docentes de nivel secundario en Perú, con edades entre 18 y 50 años, reportó altos niveles en todas las dimensiones del compromiso laboral (Espejo-Eslava et al., 2022).

Además de comprobar que los profesionales de la área educativa con mayores niveles de autoeficacia y autocompasión presentan un compromiso laboral superior, también se analizó el peso explicativo de estas variables sobre dicho compromiso. Como se mencionó previamente, ambos constructos explicaron el 10 % de la varianza: la autoeficacia aportó un 8 % y la autocompasión un 2 %. Estos resultados sugieren que, si bien ambas variables tienen un efecto significativo, probablemente existan otros factores que, de incluirse, podrían ofrecer una comprensión más amplia del compromiso laboral en el ámbito educativo.

En relación con la autoeficacia, un estudio realizado en Turquía con 716 docentes reportó que esta variable predice un 20 % el compromiso laboral (Sokmen y Kilic, 2019). En concordancia con este estudio, otra

investigación que involucró 458 docentes españoles mostró que la autoeficacia predice un 21 % del compromiso laboral (Retos, 2025).

En comparación, los resultados obtenidos en docentes argentinos indicaron un peso menor (8 %) a lo reportado en otros contextos culturales (20–21 %). Una posible explicación radica en que el rol docente en Argentina se encuentra fuertemente desvalorizado (Lascano Porta et al., 2021), lo que se refleja en salarios insuficientes y desajustados al costo de vida (Dillon, 2023; Ministerio de Educación de la Nación, 2007; Narodowski, 2017; Zorraquín, 2022), condiciones laborales precarias (Claus, 2018; Romero, 2021), aulas superpobladas (Premat, 2005), alumnos con vacíos en conocimientos básicos (Dabenigno y Bottinelli, 2022; Jauregui-berry, 2009) y escaso respaldo familiar, lo que genera un ambiente poco colaborativo (Krolow, 2016; Santillán et al., 2005; Santillán y Cerletti, 2011). Estos factores podrían ser más relevantes en el compromiso laboral que la autoeficacia, reduciendo el impacto positivo que suele observarse en otros contextos culturales. Sin embargo, en este estudio los profesionales evaluados alcanzaron una media de poco más de 6 sobre un máximo de 7, lo que refleja un alto nivel de compromiso. Esto sugiere que, aunque el peso de la autoeficacia sea menor, su vínculo con el compromiso laboral sigue siendo significativo.

Respecto de la autocompasión, si bien mostró una influencia significativa, su capacidad explicativa sobre el compromiso laboral fue reducida. Este hallazgo difiere de investigaciones que relacionan la autocompasión con el bienestar laboral, un constructo más amplio que incluye, pero no se limita, al compromiso. Por ejemplo, la revisión sistemática de Molina Riveros et al. (2023) evidenció que la autocompasión contribuye al bienestar general disminuyendo el estrés, el agotamiento emocional y el *burnout*, así como fortaleciendo la resiliencia y la regulación emocional. Aunque estas dimensiones pueden favorecer indirectamente el compromiso laboral, no lo explican de manera directa, lo cual podría explicar por qué en nuestro estudio, centrado específicamente en el compromiso, la autocompasión mostró un peso explicativo menor.

En el contexto argentino, el concepto de autocompasión es relativamente nuevo, por lo que no se encuentran estudios de autocompasión

asociados al área educativa. Tampoco es habitual que los profesorados e instituciones educativas incluyan formación en autocompasión, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Por otro lado, en la cultura argentina predomina una tendencia a valorar el sacrificio, por lo que la autocompasión puede ser vista como un signo de debilidad o vulnerabilidad. Esta percepción cultural podría explicar en parte por qué la autocompasión no tuvo un peso relevante en la predicción del compromiso laboral en los profesionales evaluados.

Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio aportan evidencia de que tanto la autoeficacia como la autocompasión influyen de manera positiva en el compromiso laboral. La autoeficacia brinda a los profesionales de la educación la confianza necesaria para afrontar sus tareas y desafíos cotidianos, mientras que la autocompasión les permite manejar los fracasos y el estrés de una forma más saludable.

Si bien la autoeficacia mostró un peso predictivo mayor que la autocompasión, la combinación de ambas variables puede contribuir a generar un entorno laboral más comprometido, resiliente y productivo. Este aporte conjunto tiene el potencial de enriquecer no solo la experiencia profesional individual, sino también la calidad del contexto educativo en su totalidad.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M., Ana, C., y Burguillos, I. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Infad Revista de Psicología*, 4(1), 303–309.
- Azzi, R. G., y Polydoro, S. A. J. (2006). Auto-eficácia proposta por Albert Bandura: algumas discussões. En Azzi, R. G. y Polydoro, S. A. (eds.), *Auto-eficácia em diferentes contextos* (pp. 9–23). Alínea.
- Babenko, O., Mosewich, A. D., Lee, A., y Koppula, S. (2019). Association of physicians' self-compassion with work engagement, exhaustion, and professional life satisfaction. *Medical Sciences*, 7(2), 29.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A., y Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87.
- Caballero, C., Patterson, M., Dawson, J., y Brown, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Calderón Valdivia, M. A. D. J., y Pino Mejía, A. A. (2023). *Autoeficacia docente y engagement en docentes de primaria de instituciones educativas públicas y privadas de Lima Metropolitana* [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. USIL repositorio institucional.
- Chocarro de Luis, E. L. P. N., y Navarro L. P. (2007). Autoeficacia del profesorado universitario: eficacia percibida y práctica docente. Madrid: Narcea. 199 pp. [reseña]. *Estudios Sobre Educación*, 13, 207. <https://doi.org/10.15581/004.13.25279>
- Claus, A. (2018). *El impacto de la infraestructura escolar en los aprendizajes de las escuelas secundarias*. III Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educativa (COLMEE 2018). INNEd, INEE, MIDE-UC, INEVAL, Montevideo, Uruguay. <https://www.aacademica.org/agustin.claus/13.pdf>
- Coo, C., y Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy and productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691–1711. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Dabenigno, V., y Bottinelli, L. (2022). *Informe nacional de indicadores educativos: situación y evolución del derecho a la educación en Argentina*. Ministerio de Educación de la Nación; Dirección Nacional de Evaluación, Información y Estadística Educativa.
- Dillon, A. (17 de septiembre de 2023). *Cayó el salario docente: ¿cómo impacta en la calidad educativa?* Infobae. <https://www.infobae.com/educacion/2023/09/17/cayo-el-salario-docente-como-impacta-en-la-calidad-educativa/>.
- Dreisoerner, A., Klaic, A., van Dick, R., y Junker, N. M. (2023). Self-compassion as a means to improve job-related well-being in academia. *Journal of Happiness Studies*, 24(2), 409–428. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00602-6>
- Espejo-Eslava, D. M., Flores-Huamán, C. A., Pérez-Coronel, J. S., Santos-Arroyo, L. B. y Paredes-Pérez, M. A. J. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundario en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121–128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>

- Federici, R. A., y Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 14(4), 575–600. <https://doi.org/10.1007/s11218-011-9160-4>
- Fernández, M. (11 Agosto 2022). *La eterna paradoja: las familias cuestionan la educación del país, pero creen que la escuela de sus hijos es “buena”*. Infobae. <https://www.infobae.com/educacion/2022/08/11/la-eterna-paradoja-las-familias-cuestionan-la-educacion-del-pais-pero-creen-que-la-escuela-de-sus-hijos-es-buena/>
- Fernández-Puig, V., Longás Mayayo, J., Chamarro Lusa, A., y Virgili Tejedor, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 175–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>
- Gamarra Moncayo, J. R. (2024). Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú. *Actualidades Investigativas en Educación*, 24(2), 1–22. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.57185>
- Hülshager, U., Albert, H., Feindholdt, A., y Lang, J. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, 8(2), 310–325. <https://doi.org/http://doi:10.1037/a0031313>
- Jaureguiberry, L. M. (2009). *Carga de trabajo y salud: los maestros y profesores de escuelas de gestión privada*. X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. https://aset.org.ar/congresos-antiores/10/ponencias/p12_Jaureguiberry.pdf
- Jennings, P., Brown., J., Frank, J., Doyle, O., Y., Davis, R., Rasheed, D., DeWeese, A., DeMauro, A., Cham, H., y Greenberg, M. (2017). Impacts of the CARE for Teachers program on teachers’ social and emotional competence and classroom interactions. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 1010–1028. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/edu0000187>
- Klos, M. C., Balabanian, C., y Lemos, V. (2019). *Adaptación y validación de un cuestionario para evaluar la autocompasión en adolescentes y adultos jóvenes argentinos*. XVII Reunión Nacional y VI Encuentro Internacional de la Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento, Posadas, Argentina.
- Kotera, Y., y Van Gordon, W. (2021). Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 630798. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630798>
- Krolow, B. (2016). *La participación familiar en la institución educativa y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos* [trabajo final de grado, Universidad Empresarial Siglo XXI]. U21 repositorio universitario. <https://repositorio.21.edu.ar/items/b59daa1d-45a7-44d8-b8e7-a1bb014c1bb4>

- Lascano Porta, M. M., Luna, A. M. L., y Minetti, Y. N. (2021). *Valoración social del trabajo docente en Argentina* [tesis de licenciatura, Universidad Católica de Córdoba]. Repositorio institucional. https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2922/1/TF_LascanoPorta_Luna_Minetti.pdf
- Lomas, T., Medina, J., Ivztan, I., Rupprecht, S., Hart, R., y Eiroa, F. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: An inclusive systematic review of the empirical literatura. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 492–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1308924>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1–6.
- Macey, W. H., y Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76–83.
- Mañas, I., Franco, C., y Justo, E. (2011). Reducing levels of teacher stress and the days of sick leave in secondary school teachers through a mindfulness training programme. *Clínica y Salud*, 22(2), 121–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/cl2011v22n2a3>
- Martínez-Urbe, P., Cassaretto-Bardales, M., y Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7–19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Ministerio de Educación de la Nación. (2007). El perfil de los docentes en la Argentina: análisis realizado en base a los datos del Censo Nacional de Docentes 2004. *Revista Argentina de Educación*, 2(4), 15–30. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_4.pdf
- Molina Riveros, M. G., Rodríguez Figueroa, J. J., Aguilar Chuquival, V. M., Quispe Romero, O. F., y Solís Solís, R. R. (2023). Compromiso laboral docente: una revisión sistemática de literatura de los últimos 5 años (2019–2023). *Revista de Climatología*, 23, 2867–2874. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2867-2874>
- Neff, K. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223–250.
- Premat, S. (13 de agosto de 2005). *Las aulas superpobladas, un problema que afecta la calidad de la enseñanza*. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/cultura/las-aulas-superpobladas-un-problema-que-afecta-la-calidad-de-la-ensenanza-nid729666/>
- Narodowski, M. (28 de marzo de 2017). *Reconocer y estimular a los docentes*. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/opinion/reconocer-y-estimular-a-los-docentes-nid2000054/>

- Neff, K., y Davidson, O. (2016). Self-compassion: Embracing suffering with kindness. En *Mindfulness in positive psychology* (pp. 37-50). Routledge.
- Neff, K., Hsieh, Y.-P., y DeJitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and identity*, 4(3), 263–287.
- Neff, K., Kirkpatrick, K. L., y Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139–154.
- Richaud de Minzi, M. C., Barrionuevo de Mussi, R. D., y Mussi, C. M. (2001). Adaptación argentina del cuestionario de autoeficacia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*.
- Romero, M. (16 de enero de 2021). *Suteba reclamó a provincia por escuelas que necesitan ampliaciones y mejoras*. El Ciudadano. <https://elciudadano.com.ar/contenido/3064/suteba-reclamo-a-provincia-por-escuelas-que-necesitan-ampliaciones-y-mejoras>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., y Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 117–134.
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik S. (2019). Teacher self-efficacy and collective teacher efficacy: Relations with perceived job resources and job demands, feeling of belonging, and teacher engagement. *Creative Education*, 10, 1400–1424. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>
- Sansone, C., y Thoman, D. B. (2006). Maintaining activity engagement: Individual differences in the process of self-regulating motivation. *Journal of Personality*, 74(6), 1697–1720.
- Santillán, L., y Cerletti, L. (2011). Familias y escuelas: repensando la relación desde el campo de la antropología y la educación. *Boletín de Antropología y Educación*, 2(3), 7–16. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/familias-y-escuelas_santillan-y-cerletti.pdf
- Santillán, L., Neufeld, M. R., y Cerletti, L. (2005). Las familias en la escuela. *Explora, Educ.ar*, 1–16.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schwarzer, R., y Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152–171.
- Sokmen, Y., y Kilic, D. (2019). The relationship between primary school teachers' self efficacy, autonomy, job satisfaction, teacher engagement and burnout: A model development study. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(2), 709–721. <https://ezproxy.bethel.edu/login?url=https://search.>

ebshost.com/login.aspx?direct= true&db=eric&AN=EJ1223635&site=ehost-live&scope=sit

- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147–154.
- Tandler, N., Kirkcaldy, B., Petersen, L. E., y Athanasou, J. (2019). Is there a role for mindfulness and self-compassion in reducing stress in the teaching profession? *Minerva Psichiatrica*, 60(1), 51–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.23736/S0391-1772.19.01998-8>
- Taylor, C., Harrison, J., Haimovitz, K., Oberle, E., Thomson, K., SchonertReichl, K., y Roeser, R. (2016). Examining ways that a mindfulness-based intervention reduces stress in public school teachers: A mixed-methods study. *Mindfulness*, 7(6), 115–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12671-015-0425-4>
- Tran, V. (2023). Impact of teachers' self-efficacy on their work engagement: A case of vietnam. *Journal of Education and E-Learning Research*, 10(4), 768–777. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5202>
- Vornderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., y Lissenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11, 1579–1598. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>
- Zhang, L. J., y Fathi, J. (2024). The mediating role of mindfulness and emotion regulation in the relationship between teacher self-compassion and work engagement among EFL teachers: A serial mediation model. *System*, 125, 103433. <https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103433>
- Zorraquín, V. (17 de septiembre de 2022). *Los docentes están para más: salarios bajos, falta de incentivos, miedos*. Perfil. <https://www.perfil.com/noticias/opinion/los-docentes-estan-para-mas-salarios-bajos-falta-de-incentivos-miedos.phtml>