

EDUCACIÓN, HUMANIDADES Y SOCIEDAD EN TRANSFORMACIÓN

Miradas interdisciplinarias



Fabrizio Manuel Sirignano
Nadia Carlomagno
Miquel Gonzàlvez Blasco

(Eds.)

Dykinson ebook

**EDUCACIÓN, HUMANIDADES
Y
SOCIEDAD EN TRANSFORMACIÓN.
Miradas interdisciplinarias**

Fabrizio Manuel Sirignano
Nadia Carlomagno
Miquel Gonzàlvez Blasco
(Eds.)

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos



*Este ebook se encuentra registrado bajo licencia Creative Commons.
Reconocimiento-NoComercial-SinObraderivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
Para más información, consulte la web:
<https://creativecommons.org/share-your-work/licenses/>*

© Copyright by
Los autores
Madrid, 2026

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7047-101-9
DOI: <https://doi.org/10.14679/4718>

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Tabla de contenido

<i>Prólogo. Pedagogías y didácticas en la sociedad compleja. Reflexiones, experiencias, modelos.....</i>	<i>10</i>
<i>Capítulo 1. ¿Qué formación requiere el profesorado regular para la inclusión en las aulas ordinarias del alumnado escolarizado en unidades especiales?</i>	<i>14</i>
<i>Javier Abellán Rubio & Pilar Arnaiz Sánchez</i>	
<i>Capítulo 2. El juego sabio, correcto y magnífico de la enseñanza de la arquitectura</i>	<i>26</i>
<i>Gonzalo Nicolás Accardi Barrientos</i>	
<i>Capítulo 3. Rúbrica para la evaluación de habilidades socioemocionales en Educación Infantil y Primaria en contextos de juego: diseño y confiabilidad</i>	<i>37</i>
<i>Marina Alférez Pastor</i>	
<i>Capítulo 4. Estrategias de innovación docente: gamificación y ABJ para fortalecer competencias socioemocionales en las primeras etapas escolares.....</i>	<i>48</i>
<i>Marina Alférez Pastor</i>	
<i>Capítulo 5. Capital sexual, agencia y vida: una lectura de la sexualización digital durante la adolescencia</i>	<i>59</i>
<i>Kristel Anciones Anguita</i>	
<i>Capítulo 6. Diferencias de género en la actividad física y el deporte en adolescentes gitanos de Alicante.....</i>	<i>70</i>
<i>Bruno Bernabeu Vilaplana, José Antonio Carbonell Martínez & M.ª Alejandra Ávalos-Ramos</i>	
<i>Capítulo 7. Unidad de programación «La música de lo cotidiano»: análisis teórico para una educación competencial, inclusiva y contextualizada</i>	<i>82</i>
<i>Juan Carlos Bonill-López & María Amaya Epelde-Larrañaga</i>	
<i>Capítulo 8. Innovar los escenarios de formación con la metodología del Teatro Invisible.....</i>	<i>94</i>
<i>Maria Buccolo & Michele Merolla</i>	
<i>Capítulo 9. Prácticas educativas inclusivas en la enseñanza del inglés a alumnado sordo: la realidad bilingüe del Colegio Gaudem.....</i>	<i>105</i>
<i>Sandra Cazalla Ramón, Ariadna Monjo-Oliver & Lluís Barceló-Coblijn</i>	
<i>Capítulo 10. Català com a llengua adicional i expressió escrita: una anàlisi d'errors en el nivell B1.....</i>	<i>116</i>
<i>Elga Cremades</i>	
<i>Capítulo 11. Hedging through time and language: a corpus study of English and French film subtitles</i>	<i>129</i>
<i>Néstor de Armas Guerra</i>	
<i>Capítulo 12. Écologie du langage et didactique du français langue étrangère : vers une pédagogie éthique, durable et engagée.....</i>	<i>139</i>
<i>Ana Paula, De Oliveira</i>	

<i>Capítulo 13. De los discursos a los códigos: percepciones profesionales sobre la inclusión social en salud mental.....</i>	<i>148</i>
<i>Irene del Brío-Alonso, María-Victoria Martín-Cilleros & María-Cruz Sánchez-Gómez</i>	
<i>Capítulo 14. El ritual primitivo en cine colombiano de principios del siglo veintiuno</i>	<i>158</i>
<i>Rosario del Olmo Sánchez</i>	
<i>Capítulo 15. Interacción motriz y aprendizaje en el ciclo superior de Educación Primaria: revisión sistematizada de la literatura</i>	<i>168</i>
<i>Ana María Espada Follana & Gabriel Díaz Cobos</i>	
<i>Capítulo 16. Inteligencia artificial en educación superior: Explorando las percepciones y usos de la herramienta ChatGPT en el alumnado universitario.....</i>	<i>177</i>
<i>María del Carmen García-Mendoza</i>	
<i>Capítulo 17. Diseño de infografías interactivas con Genially como herramienta de innovación docente para analizar problemas psicosociales en el Grado en Psicología.....</i>	<i>189</i>
<i>María del Carmen García-Mendoza & María-Isabel Mendoza-Sierra</i>	
<i>Capítulo 18. Identidad emocional docente y ansiedad hacia la enseñanza de las matemáticas.....</i>	<i>202</i>
<i>José García Suárez</i>	
<i>Capítulo 19. Registerial Features of Nineteenth-Century Cooking Recipes: A Corpus-Based Study.....</i>	<i>215</i>
<i>Rocío Gragera Retuerto</i>	
<i>Capítulo 20. Inferring Stress-Timed Rhythm from Written Songs: A Phonetic–Phonological Study of Elton John</i>	<i>228</i>
<i>Rocío Gragera Retuerto</i>	
<i>Capítulo 21. Aprender a través del arte y los museos para visibilizar narrativas silenciadas en enseñanza de la historia de Educación Primaria</i>	<i>241</i>
<i>María José Guillén Ayala & Juan Ramón Moreno Vera</i>	
<i>Capítulo 22. Fundamentos éticos, críticos y pedagógicos para la implementación de la inteligencia artificial generativa en la formación del profesorado</i>	<i>252</i>
<i>Susana Jiménez Sánchez, César Poyatos Dorado & Fabián Rojas Ramírez</i>	
<i>Capítulo 23. El equilibrio docente en la Formación Profesional: implicaciones prácticas desde una revisión sistemática</i>	<i>264</i>
<i>Apostolos Kaltsas</i>	
<i>Capítulo 24. Il Magno Vitei (1597) de Ludovico Arrivabene: la supremacía china en un poema épico del siglo XVI</i>	<i>276</i>
<i>Clarissa María Leone</i>	
<i>Capítulo 25. Voces del alumnado de centros de educación especial: preferencias académicas, formativas y profesionales.....</i>	<i>286</i>
<i>Sandra Lorente-Avilés, Salvador Alcaraz, Carmen M^a Caballero & Pilar Arnaiz-Sánchez</i>	
<i>Capítulo 26. Materiales auténticos para trabajar la competencia intercultural del aprendiente chino de ELE en la clase de Español Audiovisual</i>	<i>299</i>
<i>Juan Carlos Manzanares Triquet & Guillem Castañar Rubio</i>	

<i>Capítulo 27. La competencia intercultural en la clase de ELE: una revisión desde los marcos referenciales.....</i>	311
Juan Carlos Manzanares Triquet & Guillem Castañar Rubio	
<i>Capítulo 28. Literatura de propaganda i comunitat beguina: una aproximació a la Lliçó de Narbona d'Arnau de Vilanova.....</i>	324
Robert March Tortajada	
<i>Capítulo 29. Aprendizaje significativo y educación musical en la etapa de secundaria: estrategias pedagógicas para la conciencia cultural y social</i>	332
Beatriz L. Martín Lobato, Sara González Gutiérrez & Javier F. Merchán Sánchez-Jara	
<i>Capítulo 30. ¿Cómo evaluar los hábitos de actividad física de los escolares desde la Educación Física? Una guía práctica para el profesorado.....</i>	344
Juan Manuel Mata-Molina, Sara Díaz-Hidalgo & Santiago Guijarro-Romero	
<i>Capítulo 31. La riqueza léxica y fraseológica venezolana como reto para la competencia comunicativa intercultural: el Diccionario de venezolanismos.....</i>	356
Luisa A. Messina Fajardo, Ruth Castillo Ochoa, Ricardo Connett, Ana Gabriella Di Lodovico & Trinis A. Messina Fajardo	
<i>Capítulo 32. La educación del alumnado sordo en España desde la equidad lingüística: entre el reconocimiento legal y la práctica educativa</i>	369
Ariadna Monjo-Oliver, Sandra Cazalla Ramón & Lluís Barceló-Coblign	
<i>Capítulo 33. Un enfoque multidimensional para la innovación docente en Psicología de la Personalidad: Proyecto PERSINNOVA</i>	378
Casandra Isabel Montoro Aguilar & Oscar Cervilla Saez	
<i>Capítulo 34. La guerra de Indochina-Vietnam y las culturas políticas que generó a través del cine.....</i>	389
Sara Moreno Tejada, Pedro Antonio Amores Bonilla & Jorge Pertusa Valero	
<i>Capítulo 35. Propuesta de un corpus de hipotextos literarios a novela gráfica.....</i>	401
María Moya García	
<i>Capítulo 36. Hacia una teoría de las geografías curriculares: integración de los ODS en las enseñanzas de la Geografía.....</i>	412
Ulises Najarro-Martín	
<i>Capítulo 37. Pronouns and political identity on social media: a comparative study of Friedrich Merz's and Keir Starmer's online discourse.....</i>	424
Laura Padrón Brito	
<i>Capítulo 38. Vínculos afectivos y construcción del yo: un análisis con modelado de ecuaciones estructurales sobre apego e identidad</i>	433
Vanesa Pastor-Cerezo & Alejandro Iborra Cuéllar	
<i>Capítulo 39. El enfoque STEAM en Educación Inicial: fomentando la igualdad, la creatividad y el pensamiento crítico</i>	444
Erika Margarita Pazmiño Cárdenas & Ivonne Anabel Pazmiño Cárdenas	
<i>Capítulo 40. Inclusión social adolescente en contextos de encierro: desafíos de la didáctica de la lengua para mediar aprendizajes en educación obligatoria.....</i>	453
Alberto Picón-Martínez	

<i>Capítulo 41. «Compuncti, lacrimas fundendo». Discurso y emociones de guerra santa en la batalla de Cerami (1063) según Godofredo Malaterra.....</i>	466
Juan José Pizarroso Serrano	
<i>Capítulo 42. La valorizzazione del patrimonio culturale attraverso lo studio delle comunità straniere di una città. Il caso di Trieste.....</i>	478
Tiziana Pojani	
<i>Capítulo 43. Didáctica de la dialectología rural: el COSER para el aprendizaje basado en datos.....</i>	487
Marta Puente González	
<i>Capítulo 44. La lúdica como estrategia para potenciar el lenguaje y la comunicación en el síndrome de Down.....</i>	498
Juana L. Ramos & Marcos M. Ibarra	
<i>Capítulo 45. Hibridez organizacional en el sector salud: tensiones de autoridad en el caso uruguayo.....</i>	507
Ana Mariela Rodríguez Facal	
<i>Capítulo 46. Modelo Tecno-didáctico para el fortalecimiento de Competencia Digital Docente: el papel de la Inteligencia Artificial en la Formación Docente.....</i>	518
Jorge Luis Rodríguez Zúñiga, Mireia Usart Rodríguez, Emiro de la Hoz Franco & Alba Rut Pinto	
<i>Capítulo 47. El concepto de situaciones de aprendizaje en los debates parlamentarios.....</i>	528
Juan Patricio Sánchez-Claros	
<i>Capítulo 48. Aprender Historia del Arte a través de la cultura material y las tecnologías digitales.....</i>	540
Neus Serra Vives, Sofia Villatoro Moral & Miquel Àngel Capellà Galmés	
<i>Capítulo 49. Perspectivas docentes en contextos rurales: desafíos formativos en una universidad mexicana.....</i>	550
Karla María Siordia Portela, Gabriel Navarro Villarreal & Ramona Imelda García López	
<i>Capítulo 50. Trieste e l'Italia medievale: la riorganizzazione culturale, la scuola, l'apprendimento nel XIII secolo. Analisi delle fonti come costruzione della conoscenza.....</i>	562
Claudio Stornello	
<i>Capítulo 51. Docencia en tiempos de IA. Innovación pedagógica y desafíos en la Educación Superior.....</i>	573
Rebeca Suárez-Álvarez	
<i>Capítulo 52. Diseño de un instrumento para el análisis de las actividades STEAM presentes en los libros de texto en Educación Primaria.....</i>	585
Agustina María Torres Prioris	
<i>Capítulo 53. Repensando la dislexia: uniendo perspectivas cognitivas, emocionales y neuronales.....</i>	598
Maria Vilanova Cifre	
<i>Capítulo 54. El Galeón de Manila y el monopolio comercial de las Islas Filipinas desde siglo XVI.....</i>	609
Yang Yang	

*Capítulo 55. Riesgos legales de la gobernanza digital en la era de la IA:
preocupaciones sobre la digitalización del poder..... 620*
Yang Yang

Capítulo 23. El equilibrio docente en la Formación Profesional: implicaciones prácticas desde una revisión sistemática

Apostolos Kaltsas

<https://orcid.org/0000-0001-8504-3162>

Universidad del País Vasco (España)

<https://doi.org/10.14679/4740>

Resumen: La formación en la educación profesional tiene características propias: integra teoría y práctica, establece sólidas conexiones con el mundo empresarial y se enfoca en competencias técnicas que necesitan actualizarse permanentemente. Estas características impactan la experiencia de enseñar, la motivación y la capacidad de balancear trabajo y vida personal. La calidad y la sostenibilidad del profesorado en la formación profesional secundaria dependen de factores personales y organizativos. En este trabajo se realiza una revisión sistemática de la literatura, siguiendo la guía PRISMA, sobre cómo la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio vida-trabajo influyen en el bienestar del profesorado de la Formación Profesional (FP). Después de la pandemia, con nuevas exigencias hacia las instituciones, conocer la asociación entre motivación intrínseca, satisfacción laboral y equilibrio vida-trabajo es fundamental para preservar el bienestar del profesorado y la calidad de la enseñanza. La literatura actual evidencia que el profesorado está cada vez más estresado y quemado, y que existe un interés creciente por los factores psicosociales en el trabajo. Se concluye que el bienestar docente en FP debe abordarse mediante estrategias integrales que consideren factores psicológicos, organizativos y contextuales.

Palabras clave: bienestar docente, satisfacción laboral, equilibrio vida-trabajo, retención, formación profesional

Abstract: Vocational education and training (VET) has several distinctive characteristics: It integrates theory and practice, establishes strong connections with the business world, and focuses on technical competencies that must be continually updated. These characteristics affect the teaching experience, motivation, and the ability to balance work and home life. The quality and sustainability of secondary vocational education faculty are contingent upon both individual and organizational factors. This study presents a systematic literature review, conducted according to PRISMA guidelines, on how intrinsic motivation, job satisfaction, and work–life balance influence the well-being of vocational education teachers. After the pandemic, with new demands placed on institutions, understanding the associations among intrinsic motivation, job satisfaction, and work–life balance is essential for preserving teachers’ well-being and the quality of teaching. Current literature indicates a growing interest in psychosocial factors at work, as teachers experience increasing stress and burnout. We conclude that comprehensive strategies that consider psychological, organizational, and contextual factors should address teacher well-being in vocational education and training.

Keywords: teacher well-being, job satisfaction, work–life balance, retention, vocational education

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional (FP) es una pieza clave en los sistemas educativos actuales, ya que forma profesionales técnicos con habilidades específicas y muy demandadas por el mercado laboral. Sin embargo, los docentes de la FP afrontan desafíos singulares y complejos que merecen una atención especial. Entre ellos se encuentran la elevada rotación de personal, las exigencias técnicas cada vez más especializadas, las altas cargas administrativas que deben resolver con eficiencia y la necesidad de actualizarse y formarse continuamente que exigen los estudiantes y el mundo laboral (Huo, 2023; Kurrle & Warwas, 2025). Estos problemas, que pueden aparecer de forma inesperada en cualquier ámbito de su vida - personal, escolar o laboral-, pueden afectar en gran medida su bienestar general y su estado emocional y mental. Esta condición, por lo tanto, puede impactar directamente en su rendimiento académico y en la calidad de la enseñanza que ofrece.

Entre las investigaciones más recientes y comentadas en educación destacan tres constructos clave para analizar el bienestar docente: la motivación intrínseca, la satisfacción laboral, y el balance entre vida y trabajo (Munda & Gache, 2024; Zhou et al., 2024; Wang & Shakibaei, 2025) La motivación intrínseca - el deseo interno y autónomo de enseñar - es determinante para el desempeño docente, pues no depende de una recompensa externa, sino del interés y la pasión por enseñar. La satisfacción laboral de los profesores está relacionada con la sensación de que sus necesidades profesionales están siendo satisfechas, lo que influye en su bienestar y en su desempeño en el aula (Aytaç et al., 2024). Además, el equilibrio entre la vida laboral y personal - la capacidad de los docentes para combinar satisfactoriamente su trabajo con su vida personal y familiar - influye en su calidad de vida y en la forma en que afrontan el día a día en el sector educativo. Las instituciones educativas deben generar un ambiente que fomente la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio vital de sus docentes, lo que redundará en beneficio de los profesores, los estudiantes y la comunidad.

Aunque en la literatura científica se encuentran estudios dispersos que analizan por separado cada uno de estos elementos, resulta evidente la falta de una síntesis integral que explore en detalle su interacción en el contexto específico de la Formación Profesional (Wang & Shakibaei, 2025).

En ese sentido, el propósito de este estudio exhaustivo es analizar y examinar en detalle los factores que influyen en la motivación de los profesores y la relación significativa entre motivación y satisfacción laboral. Asimismo, busca reconocer las limitaciones que caracterizan a los estudios recientes y proponer posibles líneas de investigación para los próximos años.

2. MARCO TEÓRICO

El equilibrio del profesorado es la habilidad de los docentes para equilibrar las demandas laborales con el bienestar personal - satisfacción laboral, motivación y conciliación-. En la FP, esto es de vital importancia debido al carácter evolutivo del contexto formativo, muy vinculado al mundo laboral, y a la gran diversidad del alumnado. La literatura científica evidencia que un buen equilibrio docente favorece el compromiso profesional, la estabilidad emocional y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, y que su deterioro se relaciona con el estrés laboral y el desgaste profesional. En ese sentido, conocer el equilibrio del profesorado en la FP puede revelar sus necesidades actuales y, de este modo, permitir diseñar propuestas prácticas para fortalecerlo.

2.1. Motivación intrínseca

La Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2000) plantea que la motivación intrínseca surge cuando se satisfacen necesidades psicológicas básicas como la autonomía, la competencia y la relación interpersonal. En la FP, estas necesidades adquieren características particulares y se vuelven aún más importantes: los profesores valoran poder diseñar y llevar a cabo actividades prácticas muy pertinentes para el desarrollo de sus alumnos (autonomía), demostrar dominio técnico en su especialidad (competencia) y mantener y cultivar buenas relaciones profesionales con sus compañeros y con las empresas del sector (relación) (Aytaç et al., 2024). Estudios recientes muestran que, en el campo de la educación, y concretamente en la formación profesional, los profesores se sienten más motivados intrínsecamente cuando consideran que tienen mucha autonomía en el aula (Huo, 2023). Esta sensación hace que perciban su labor docente como alineada con su identidad, su objetivo profesional y su experiencia técnica, lo que favorece su compromiso y satisfacción laboral. Además, la interacción y la colaboración con compañeros y con organizaciones empresariales ayudan a fortalecer su sensación de importancia y relevancia profesional (Ertaş & Pekmezci, 2025). Esta motivación, a su vez, impulsa y promueve su participación en distintas actividades de innovación educativa, desarrollo profesional y, en ocasiones, la mentoría a otros compañeros (Huo, 2023).

2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de los docentes es un concepto complejo y multifacético que abarca aspectos emocionales, cognitivos y organizacionales del trabajo. Según el estudio de Kurrle y Warwas (2025), la satisfacción laboral del personal depende de factores como el apoyo institucional, la calidad del liderazgo en la organización y las oportunidades de desarrollo y de adquisición de habilidades técnicas específicas. Özdemir et al. (2024) realizaron una investigación en escuelas secundarias profesionales en Turquía, en la que concluyen que aplicar un estilo de liderazgo transformacional en centros formativos profesionales influye en la satisfacción de los profesores, creando un ambiente de enseñanza colaborativo, participativo y enriquecedor. El reconocimiento continuo, las oportunidades de desarrollo profesional, y un ambiente de trabajo favorable no solo impactan los niveles de satisfacción de los colaboradores, sino que también son determinantes para reducir los índices de rotación y deserción en las empresas (Ma y Manly, 2024). Además, este bienestar laboral influye en cómo se sienten los profesores en escuelas secundarias profesionales respecto a su eficacia, su compromiso y su dedicación a la enseñanza (Fongkanta & Buakanok, 2025).

2.3. Equilibrio vida-trabajo

El equilibrio vida-trabajo en el profesorado de la FP consiste en saber combinar las elevadas exigencias laborales (integración de teoría y práctica en contextos profesionales) con las necesidades personales y familiares, favoreciendo el bienestar psicológico y disminuyendo el estrés en aquellos docentes sometidos a actualizaciones permanentes de competencias técnicas. Un adecuado balance trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral del profesorado. Además, son cruciales las políticas de apoyo familiar e institucional para evitar conflictos, especialmente en contextos educativos con alta carga laboral (Özdemir et al., 2024). En la FP, este equilibrio favorece la fidelización del buen

profesorado y mejora la calidad, al posibilitar horarios flexibles o la jornada parcial para atender obligaciones familiares, como señala la OECD (2009) en su informe sobre las condiciones de trabajo para atraer y retener docentes eficaces.

La sobrecarga vital-laboral genera burnout y baja autoeficacia en el profesorado de la FP, agravada por contratos precarios y exigencias extracurriculares; por ello se necesitan medidas organizacionales para mejorar su calidad de vida laboral. Huo (2023) señala que los docentes con plaza incrementan su seguridad y autoeficacia, las cuales se relacionan con la calidad de vida laboral en la educación superior y en el mundo laboral.

2.4. Interrelación de los constructos

La motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio vida-trabajo son constructos psicológicos y organizacionales que se influyen entre sí en el profesorado de la formación profesional. Diversas investigaciones muestran que forman un sistema interdependiente y dinámico, en el que cada elemento puede reforzar o debilitar a los otros (Kurrle & Warwas, 2025; Özdemir et al., 2024). La motivación intrínseca —esa satisfacción y sentido de logro que surge de la propia tarea de enseñar— es el motor interno que impulsa el compromiso, la creatividad y la participación en procesos de innovación pedagógica. Cuando los docentes perciben su labor como valiosa, coherente con su identidad profesional y desarrollada en un entorno que respeta su autonomía, se implican más y por más tiempo en el trabajo.

Sin embargo, ese impulso depende en gran medida de los factores organizacionales que condicionan la satisfacción laboral. Un contexto institucional que reconoce el esfuerzo ofrece oportunidades de formación continua y promueve un liderazgo transformador genera climas de trabajo que favorecen la motivación intrínseca y reducen la frustración laboral (Kurrle & Warwas, 2025). A su vez, la satisfacción laboral se fortalece cuando los profesores perciben un equilibrio adecuado entre las exigencias del trabajo y sus responsabilidades familiares o personales. En ese sentido, el equilibrio vida-trabajo actúa como amortiguador del estrés, previene el burnout y mantiene niveles adecuados de autoeficacia, sobre todo en docentes de la FP sometidos a demandas técnicas y de actualización constante (Huo, 2023; Özdemir et al., 2024).

3. METODOLOGÍA

3.1. Diseño del estudio

El estudio sigue un diseño de revisión sistemática de la literatura, ajustado a las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), para asegurar la transparencia, la reproducibilidad y el rigor metodológico del proceso.

El objetivo principal es identificar, analizar y sintetizar críticamente la evidencia empírica sobre la relación entre la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio vida-trabajo en docentes de formación profesional (FP/VET). También se busca examinar los factores mediadores y moderadores que influyen en dicha relación y extraer implicaciones prácticas para la intervención educativa y las políticas de formación docente.

3.2. Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación fueron cuatro: la primera busca identificar qué factores influyen en la motivación intrínseca de los docentes de FP. La segunda analiza cómo se relaciona esa motivación intrínseca con la satisfacción laboral en este colectivo. La tercera estudia qué efecto tiene el equilibrio vida-trabajo en el bienestar del profesorado y cómo se vincula con los otros dos constructos. Por último, la cuarta investiga los vacíos y las tendencias detectadas en la literatura científica publicada entre 2018 y 2025.

3.3. Procedimiento

La revisión se desarrolló en varias fases. Primero, se definieron la pregunta de investigación y el marco conceptual, centrados en motivación intrínseca, satisfacción laboral y equilibrio vida-trabajo en docentes de formación profesional. A continuación, se realizó una búsqueda sistemática en bases de datos reconocidas: Scopus, Web of Science, ERIC, Google Scholar y Dialnet. Se seleccionaron palabras clave y operadores booleanos, combinando términos en español e inglés, como “motivación intrínseca docente”, “satisfacción laboral”, “equilibrio vida-trabajo”, “formación profesional”, “VET teachers”, “teacher wellbeing” y “technical education”, mediante AND/OR. Se fijó el periodo de publicación entre 2018 y 2025 y se exigió acceso al texto completo. Después, se efectuó un cribado inicial por títulos y resúmenes y, finalmente, la evaluación en texto completo de los estudios potencialmente relevantes. El proceso arrojó 82 artículos, de los cuales 48 cumplieron los criterios de inclusión y 20 se seleccionaron como referencias clave para la discusión y el análisis crítico (Aytaç et al., 2024; Huo, 2023; Kurrle & Warwas, 2025; Özdemir et al., 2024; Wang & Shakibaei, 2025).

Metodológicamente, el estudio empleó un enfoque cualitativo de síntesis narrativa, propio de las revisiones sistemáticas de la literatura. Los trabajos seleccionados se analizaron mediante una lectura crítica y comparativa de sus objetivos, muestras, metodologías y hallazgos principales, lo que permitió identificar patrones, diferencias y tendencias emergentes que responden a las preguntas de investigación. También se realizó una categorización temática en torno a factores personales (autonomía, vocación, motivación autónoma), condiciones laborales (carga de trabajo, reconocimiento, recursos) y resultados psicosociales (bienestar, compromiso laboral e intención de abandono). Además, se identificaron mecanismos mediadores y moderadores, como las demandas emocionales, la sobrecarga laboral y el apoyo institucional. Finalmente, la evidencia se integró de forma narrativa, destacando convergencias, divergencias, tendencias emergentes y vacíos de investigación en el periodo analizado. Las decisiones de inclusión y exclusión se tomaron tras una lectura crítica y comparativa, lo que redujo el riesgo de sesgo interpretativo y aseguró la coherencia del análisis.

3.4. Criterios de inclusión

Se incluyeron estudios publicados entre 2018 y 2025 centrados en docentes de la FP en sus distintas denominaciones según el contexto educativo. Se consideraron artículos empíricos, revisiones sistemáticas y metaanálisis, escritos en español o en inglés.

3.5. Criterios de exclusión

Se excluyeron publicaciones no sometidas a revisión por pares o de carácter opinativo, investigaciones centradas en educación primaria, y artículos publicados antes de 2018, excepto aquellos considerados seminales por su relevancia teórica o metodológica.

3.6. Identificación de estudios a través de bases de datos y registros

En el proceso de selección se localizaron inicialmente 82 registros en bases de datos académicas y 6 más procedentes de otras fuentes. Tras eliminar 21 duplicados antes del cribado, se analizaron 74 registros por título y resumen; de estos, 26 se excluyeron por no cumplir los criterios de inclusión. A continuación, se solicitaron 48 informes, todos recuperados y evaluados en texto completo para determinar su elegibilidad. Tras la lectura completa, se descartaron 28 estudios: 12 por no centrarse específicamente en docentes de FP, 9 por no incluir variables clave como motivación, satisfacción o equilibrio entre la vida y el trabajo, y 7 por ser estudios conceptuales, ensayos sin revisión por pares u opiniones. Finalmente, se incluyeron 20 estudios en la revisión sistemática (Page et al., 2021).

4. RESULTADOS

4.1. Las principales fuerzas internas de la motivación para actuar

La motivación intrínseca de los docentes de Formación Profesional es compleja: se entrelazan factores psicológicos, pedagógicos, y organizativos. En ese conjunto, la autonomía profesional destaca como la clave que impulsa y sostiene realmente la motivación (Huo, 2023). No basta con elegir una metodología; es importante contar con margen real para ajustar la enseñanza a los ritmos y necesidades de los estudiantes de FP, que suelen ser muy variados.

Cuando los docentes sienten que tienen esa autonomía, se sienten más eficaces, más implicados, y, con el tiempo, mucho más satisfechos con su trabajo (Aytaç et al., 2024).

Otra pieza clave es la competencia técnica y profesional. Estar al día en la especialidad, entender los últimos avances tecnológicos y mantenerse en contacto con el sector productivo - todo ello, que es fundamental en la FP - da a los profesores una sensación de control, coherencia y pertenencia (Kurrle & Warwas, 2025). Cuando los docentes se sienten competentes y conectados con lo que realmente demanda el mercado laboral, encuentran más sentido y utilidad social en lo que hacen; eso alimenta su motivación interna.

Y luego está la colaboración profesional, tanto entre docentes como entre centros, y organizaciones externas. Se ha convertido en un apoyo clave para dar sentido al trabajo diario (Aytaç et al., 2024). Estas redes permiten compartir conocimientos, aprender de otros y participar en proyectos conjuntos que enriquecen la identidad profesional. También ayudan a reducir la carga emocional y el aislamiento que, a veces, sienten los profesores de la FP, sobre todo en centros pequeños o con pocos recursos. Todos estos elementos conforman un ecosistema interno que favorece la motivación sostenida, la proactividad y la innovación educativa.

4.2. Influencia de la satisfacción laboral: dimensiones significativas en el contexto laboral

Los estudios revisados muestran que la satisfacción laboral del profesorado de la FP es un constructo multidimensional determinado por varios factores organizativos. Los docentes más satisfechos trabajan en centros con liderazgo transformacional: líderes que reconocen abiertamente su trabajo, generan confianza y ofrecen oportunidades reales de desarrollo profesional (Özdemir et al., 2024). Ese tipo de liderazgo no solo mejora el clima, sino que también crea una visión compartida de la escuela que refuerza el sentido de misión y pertenencia del profesorado.

La literatura también indica que la colaboración interprofesional y el sentirse valorado por la institución contribuyen a reducir la rotación docente y la intención de abandonar la profesión. En concreto, Ma & Manly (2024) señalan que cuando los centros promueven formas cooperativas de trabajo, espacios normalizados de intercambio y reconocimiento de buenas prácticas, se fortalece la cohesión interna y disminuye el desgaste emocional. Estos resultados coinciden con los de Kurnia et al., (2021), que muestran que las instituciones que visibilizan el trabajo del profesorado y ofrecen apoyo de la dirección y recursos suficientes presentan niveles mucho menores de intención de abandono.

En conjunto, las investigaciones apuntan a que la satisfacción laboral del profesorado de la FP no depende tanto de las condiciones contractuales o materiales como de un conjunto organizativo que incluye liderazgo, reconocimiento, apoyo institucional y relaciones cooperativas. Estas variables afectan no solo al bienestar subjetivo del docente, sino también a la calidad de la enseñanza y a la estabilidad del sistema educativo de la FP.

4.3. Equilibrio vida-trabajo y bienestar

La conciliación de la vida laboral y personal es fundamental para el bienestar de los profesionales de la educación, especialmente en contextos tan exigentes como la FP. Según Mero Espinoza (2023), los profesionales de la educación que lograron un buen equilibrio trabajo-vida presentaron menor agotamiento emocional y mayor capacidad de adaptación y resiliencia ante la adversidad.

Pero también hay que desarrollar políticas y prácticas institucionales que la permitan: flexibilidad horaria, acceso a apoyo psicológico especializado y reconocimiento de tiempo para el cuidado personal (Li et al. 2025). Estas acciones se han asociado con una mejor salud mental del profesorado (Curipaco, R, 2025).

Las políticas de conciliación institucional, como la flexibilidad horaria y el apoyo emocional permanente a los colaboradores, se asocian a una mejora en la percepción del bienestar integral de los trabajadores, tal como indican estudios recientes (Curipaco, 2025; Li et al., 2025). Sandoval Ruilova (2022) agrega que actividades como planificar clases prácticas, negociar con empresas o realizar trabajo administrativo dificultan esa conciliación.

4.4. Interacción entre motivación, satisfacción y equilibrio

Encontrar un equilibrio entre las distintas áreas de la vida, especialmente entre el trabajo y lo personal, es clave para el bienestar de los docentes. Esto pesa aún más en quienes enseñan en la FP. Su día a día está lleno de retos: una gran carga de trabajo, exigencias

técnicas y la presión constante de mantenerse al día. No es raro que sientan más tensión que quienes trabajan en otros niveles educativos. La investigación reciente sobre FP, como señalan Rice et al. (2025), muestra que ese equilibrio no solo importa: conecta la motivación intrínseca, la satisfacción laboral, y la posibilidad de mantener una carrera docente a largo plazo.

Hablar de equilibrio entre vida y trabajo es hablar de un proceso dinámico, algo que cada docente debe ajustar según su situación. Esto es especialmente importante en la FP, porque no solo enseñan: coordinan con empresas, siguen las últimas tecnologías de su campo y organizan prácticas profesionales para sus estudiantes. Según Rice et al. (2025), los docentes de la FP que se sienten más satisfechos y comprometidos son precisamente quienes perciben tener control sobre su tiempo y pueden gestionar sus responsabilidades sin descuidar su bienestar personal.

El equilibrio entre vida personal y trabajo está estrechamente ligado a la sensación de competencia técnica y a la formación continua. En el ámbito de la Formación Profesional, esto tiene un peso enorme: influye directamente en la motivación y en la autoimagen del docente en el aula. En épocas de mucha presión - por ejemplo, cambios de currículo, digitalización rápida o la necesidad de actualizarse con lo último en la industria - , los profesores que reciben apoyo y formación continua suelen estar más satisfechos y tienen menos intención de abandonar la docencia profesional (Mariño-Fernández et al., 2021).

Por otro lado, la investigación sobre desarrollo profesional en FP es clara: cuando los docentes colaboran, reciben formación ajustada a las demandas del sector y trasladan ese aprendizaje al aula, su equilibrio emocional mejora. Eso refuerza su motivación interna, no solo la obligación (Siliņa-Jasjukeviča et al., 2025). Los propios profesores afirman que la cooperación profesional, una organización clara y menos burocracia aumentan notablemente su bienestar general.

El equilibrio entre vida personal y trabajo también influye de forma importante en la salud física y mental del profesorado de la FP. No es un detalle menor: estos docentes afrontan situaciones complejas, manejan herramientas técnicas, realizan actividades prácticas, y comparten tareas con personal externo. Todo ello suma. Cuando no logran desconectar, el papeleo les desborda y sienten la presión de cumplir expectativas externas; el estrés y el cansancio crónico aparecen con rapidez. Pero si la institución apuesta en serio por el bienestar ofrece políticas para desconectar y fomenta la colaboración, los profesores experimentan mayor claridad mental y se sienten mucho más a gusto en su trabajo (Rice et al., 2025; Siliņa-Jasjukeviča et al., 2025).

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Entre 2018 y 2025, la literatura científica ofrece pruebas sólidas que ayudan a entender lo expuesto en esta revisión sistemática PRISMA. Una idea queda clara: la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida y trabajo van de la mano en el profesorado de la FP; no funcionan por separado. Forman un sistema psicológico en el que cada parte influye en el bienestar de los docentes, la calidad de la enseñanza y la estabilidad de las instituciones (Ryan & Deci, 2000; Zhou et al., 2024; Kurrle & Warwas, 2025).

Varios estudios muestran que la motivación interna aumenta cuando las y los profesores disponen de mayor autonomía profesional, oportunidades reales de crecimiento, sentido de propósito y reconocimiento dentro de la comunidad educativa (Curipaco Ramos, 2025; Han & Yin, 2023; Mero Espinoza, 2023). Esto pesa aún más en la FP, donde el

profesorado trabaja en entornos muy tecnificados y siente la presión de actualizarse y de demostrar competencia de forma constante. Cuando se satisfacen las necesidades psicológicas básicas - autonomía, competencia y relaciones - la motivación se mantiene sólida, incluso en ambientes con alta presión institucional o escasos recursos (Aytaç et al., 2024; Sandoval Ruilova, 2022).

La satisfacción laboral depende tanto de factores personales como de las condiciones de trabajo. Investigaciones recientes en institutos vocacionales y escuelas técnicas subrayan que el liderazgo transformador, una comunicación clara y una cultura de colaboración predicen una mayor satisfacción profesional; esto, a su vez, se traduce en docentes más estables y menos inclinados a abandonar el puesto (Ertaş & Pekmezci, 2025; Fongkanta & Buakanok, 2025; Özdemir et al., 2024). Resulta clave para la FP, donde el profesorado afronta desafíos simultáneos: prácticas pedagógicas específicas, gestión de talleres, adaptación curricular a las demandas productivas, y trabajo conjunto con empresas.

Al mismo tiempo, la literatura deja claro que el respaldo institucional - tanto en recursos como en apoyo emocional - juega un papel crucial para frenar los efectos del exceso de trabajo, especialmente cuando la tecnología avanza tan rápido. Después de la pandemia, los datos muestran que tener políticas claras de bienestar, apoyo psicosocial y programas que refuercen la resiliencia docente realmente ayuda a reducir los niveles de estrés y agotamiento. Todo esto crea ambientes de trabajo mucho más sanos (Li et al., 2025; Mariño-Fernández et al., 2021).

En la mayoría de los estudios revisados, el equilibrio entre vida y trabajo aparece como uno de los factores más determinantes para el bienestar profesional. Las investigaciones no dejan lugar a dudas: la carga de tareas cada vez más intensa, el aumento de responsabilidades administrativas y esa línea tan borrosa entre lo personal y lo laboral son las principales razones del agotamiento emocional en docentes de la FP (Munda & Gache, 2024; Özdemir et al., 2024). Todo esto no solo reduce la satisfacción en el trabajo, sino que también va desgastando poco a poco la motivación interna, porque disminuye la sensación de control y consume los recursos emocionales necesarios para mantener un alto compromiso pedagógico.

La literatura más reciente muestra también que el equilibrio vida-trabajo se complica por factores que ocurren fuera del aula: la falta de estabilidad en los contratos, los cambios constantes dentro de las organizaciones y la presión por cumplir estándares de eficiencia que obligan a los profesores a asumir tareas que, en realidad, corresponden a empresas. Por eso, varios autores insisten en la necesidad de reconocer de verdad el valor del trabajo docente y asegurar condiciones estructurales que permitan ejercer la profesión de manera sostenible a largo plazo (Huo, 2023; Rice et al., 2025; Wang & Shakibaei, 2025).

Los hallazgos de esta revisión muestran que la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida personal y trabajo forman un sistema interconectado. Cuando uno de estos factores mejora, los demás suelen mejorar también, generando un efecto multiplicador en el bienestar docente. Por ejemplo, al reducir la carga administrativa o fortalecer el liderazgo pedagógico, aumenta la satisfacción laboral y se recupera la motivación intrínseca (Aytaç et al., 2024; Ertaş & Pekmezci, 2025; Fongkanta & Buakanok, 2025).

Desde este ángulo, el bienestar docente no es solo una cuestión individual: es un fenómeno sistémico resultado de la interacción entre factores psicológicos, organizativos y sociales. La formación profesional - donde la tecnología y la necesidad de estar siempre actualizados avanzan rápidamente - es un ejemplo claro de cómo estos factores se cruzan

y se hacen visibles (Huo, 2023; Mariño-Fernández et al., 2021; Siliņa-Jasjukeviča et al., 2025).

Al observar el conjunto, los resultados muestran que el bienestar del profesorado en la formación profesional es complejo, pero abordable. Hace falta combinar políticas educativas bien pensadas, programas de apoyo emocional, desarrollo profesional continuo, menos carga administrativa y estrategias de reconocimiento institucional. Si se fortalece ese bienestar, mejoran la calidad educativa, la retención del profesorado y la innovación pedagógica. Todo ello es clave para que los sistemas técnico-profesionales sigan el ritmo de las demandas sociales y productivas actuales (Ertaş & Pekmezci, 2025; Li et al., 2025; Özdemir et al., 2024).

6. BRECHAS DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIONES FUTURAS

Aunque la evidencia es sólida, todavía existen vacíos importantes. Por un lado, hay menos estudios sobre formación profesional que sobre educación secundaria general. Muchos trabajos no analizan el perfil específico del docente técnico ni las diferencias entre los distintos sistemas de formación profesional. Además, faltan estudios longitudinales, por lo que todavía no entendemos bien cómo evoluciona el bienestar docente en un contexto de cambios digitales tan rápidos (Kurrle & Warwas, 2025). Hace falta más investigación comparativa para evaluar cómo distintos modelos organizativos y el apoyo institucional influyen en la motivación, la satisfacción laboral y el equilibrio vida-trabajo del profesorado de la FP (Kurrle & Warwas, 2025; Rice et al., 2025; Siliņa-Jasjukeviča et al., 2025).

7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

A pesar del cuidado metodológico aplicado en la revisión, existen algunas limitaciones que deben tenerse en cuenta para una interpretación adecuada de los resultados. En primer lugar, solo se incluyeron artículos en español e inglés, por lo que es posible que se hayan excluido estudios relevantes en otros idiomas. En segundo lugar, aunque se aplicaron las recomendaciones PRISMA, la síntesis fue narrativa, lo que impide medir estadísticamente las relaciones entre las variables estudiadas (Zhou et al., 2024; Kurrle & Warwas, 2025).

Además, la mayoría de los estudios son de corte transversal, por lo que no permiten establecer relaciones de causa y efecto entre motivación intrínseca, satisfacción laboral y equilibrio vida-trabajo.

Por otro lado, los contextos nacionales y organizativos de la FP son tan diversos que resulta complicado generalizar los resultados. Esta variedad, más bien, invita a realizar estudios comparativos y longitudinales para entender mejor cómo evoluciona el bienestar del profesorado en distintos sistemas de FP (Mariño-Fernández et al., 2021; Wang & Shakibaei, 2025). En ese sentido, la literatura coincide: el bienestar está muy marcado por las condiciones contextuales y estructurales de cada país o centro educativo (Huo, 2023; Rice et al., 2025; Siliņa-Jasjukeviča et al., 2024). Por todo ello, hace falta seguir investigando la motivación, la satisfacción y la conciliación de la vida personal y profesional del profesorado de FP, siempre teniendo en cuenta el contexto.

REFERENCIAS

- Aytaç, A., Şahin, Ç., Görgülü, D., Dilber, Y., & Direk, A. (2024). The relationship between teachers' zest for work and teaching motivation: the mediating role of achievement goals. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1362920. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1362920>
- Curipaco Ramos, I. M. (2025). La formación profesional y el desempeño docente: clave de una educación transformadora. *Revista Científica Multidisciplinar SAGA*, *2*, 311–320. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i3.187>
- Ertuş, B. D., & Pekmezci, F. B. (2025). Career Motivation and Job Satisfaction in Türkiye: Mediating Role of Teacher Innovativeness and Instructional Practice. *Asia-Pacific Edu Res* *34*, 193–207 <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00846-1>
- Fongkanta, P., & Buakanok, F. S. (2025) School supportiveness and innovative abilities in vocational education: the mediating role of motivation to innovate among vocational teachers. *Frontiers in Education*, *10*, 1487560. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1487560>
- Huo, J. (2023). Vocational-technical teachers' mindfulness: Does it matter for teachers' well-being and motivation? *Heliyon*, *9*(6), e17184. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17184>.
- Kurnia, H., Purwanto, N. A., & Fitoriyati, I. (2021). The influence of principal instructional leadership on vocational secondary school teachers' job satisfaction. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *11*(2), 171–181. <https://doi.org/10.21831/jpv.v11i2.42193>
- Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher Well-Being - A Conceptual Systematic Review (2020–2023). *Education Sciences*, *15*(6), 766. <https://doi.org/10.3390/educsci15060766>
- Li, H., Chen, J., Wei Q., & Chen, H. (2025). Knowledge, attitudes, and practices of vocational college teachers towards occupational burnout. *Front. Public Health*. *13*:1513170. [doi: 10.3389/fpubh.2025.1513170](https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1513170)
- Ma, Z., & Manly, N. E. (2024). Job satisfaction and career happiness of physical education teachers in vocational colleges in Sichuan Province, China. *International Journal of Education and Humanities*, *16*(2), 466–475. <https://doi.org/10.54097/29fqb341>
- Mariño-Fernández, R., Barreria-Cerqueiras, E.M., Rego-Agraso, L. & Irmscher, M. (2021). La formación inicial y continua del cuerpo docente de FP: satisfacción y competencia percibida en tiempos de crisis. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *24*(2), 193-209. <https://doi.org/10.6018/reifop.470391>
- Mero Espinoza, R. B. (2023). La motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Pentaciencias*, *5*(6), 357–368. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i6.861>
- Munda, N. P., & Gache, M. S. (2024). Work-life balance, motivation, and satisfaction as determinants of job commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, *5*(1), 1-26. <https://doi.org/10.53378/353039>
- OECD (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264068780-en>
- Özdemir, M., Eriçok, B., Topaloğlu, H., & Tuti, G. (2024). Transformational leadership and job satisfaction in vocational high schools in Türkiye: a multilevel mediation model of teacher professional learning and self-efficacy. *Journal of Educational Administration*, *62*(3), 309-324. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2023-0200>

- Page M. J., McKenzie J. E., Bossuyt P. M., Boutron I., Hoffmann T. C., Mulrow, C. D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rice, S., Gillis, S., Dawborn-Gundlach, M., van Driel, J., Koh, S., & Speldewinde, C. (2025). Vocational teachers in school settings: career pathways and motivations. *Journal of Vocational Education & Training*, 77(4), 958–981. <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2372773>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sandoval Ruilova, J. del R. (2022). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en bachillerato técnico en Ecuador post COVID-19. *Alfa Publicaciones*, 4(3), 103–112. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.226>
- Siliņa-Jasjukeviča, G., Lūsēna-Ezera, I., Iliško, D., & Surikova, S. (2025). Promoting Effective Vocational Education and Training Teacher’s Professional Development and Its Transfer to Practice: A Systematic Review. *Education Sciences*, 15(5), 596. <https://www.mdpi.com/2227-7102/15/5/596>
- Sherly, & Kisno. (2024). Job descriptions and communication effect on teachers’ job satisfaction in vocational high school. *Journal Pendidikan dan Pengajaran*, 57(3), 585–595. <https://doi.org/10.23887/jpp.v57i3.83136>
- Wang, W., & Shakibaei, G. (2025). Exploring the correlation between teacher work motivation and engagement in online classes: The mediating role of job satisfaction. *BMC Psychology*, 13, 516. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02857-z>
- Zhou, S., Slep, G. R., & Vella-Brodrick, D.A. (2024). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. *Educational Psychological Review*, 36, 63 <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>