



Categoría: Finance, Business, Management, Economics and Accounting

ORIGINAL

Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes peruanos de educación básica regular: Un estudio correlacional

Edwin Gustavo Estrada-Araoz¹  , Jhemy Quispe-Aquise¹  , Freddy Abel Rivera-Mamani¹  , Alfonso Romani-Claros¹  , Lesy Berly León-Hanco²  , Judith Annie Bautista-Quispe²  

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Puerto Maldonado, Perú.

²Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

Citar como: Estrada-Araoz EG, Quispe-Aquise J, Rivera-Mamani FA, Romani-Claros A, León-Hanco LB, Bautista-Quispe JA. Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:709. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024709>

Enviado: 07-12-2023

Revisado: 14-03-2024

Aceptado: 29-04-2024

Publicado: 29-04-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

Introduction: job satisfaction plays a crucial role in the lives of teachers, as it affects both their personal well-being and the quality of their professional performance. Furthermore, the way teachers perceive their work, the work environment, and development opportunities could significantly impact their motivation, commitment, and effectiveness in the classroom.

Objective: to determine if job satisfaction is related to organizational commitment in a sample of Peruvian basic regular education teachers.

Methods: quantitative, non-experimental, cross-sectional correlational study. The sample consisted of 164 teachers who were administered the Job Satisfaction Scale and the Organizational Commitment Questionnaire, instruments with adequate metric properties. Spearman's Rho correlation coefficient was used to evaluate correlations between variables and dimensions.

Results: preliminarily, it was identified that teachers were characterized by presenting a high level of job satisfaction; however, the level of organizational commitment was regular. Additionally, it was found that the Spearman's Rho correlation coefficient between both variables was 0,467 ($p < 0,05$).

Conclusions: job satisfaction is directly and significantly related to organizational commitment in a sample of Peruvian basic regular education teachers. This finding highlights the importance of promoting a satisfactory work environment to foster teachers' commitment and dedication to their work and institution.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Teachers; Basic Education; Work Environment.

RESUMEN

Introducción: la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en la vida de los docentes, ya que afecta tanto a su bienestar personal como a la calidad de su desempeño profesional. Además, la manera en que los docentes perciben su trabajo, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo podría impactar significativamente en su motivación, compromiso y eficacia en el aula.

Objetivo: determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular.

Métodos: estudio cuantitativo, no experimental y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 164 docentes a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso organizacional, instrumentos con adecuadas propiedades métricas. Para evaluar las correlaciones

entre las variables y dimensiones se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Resultados: preliminarmente, se identificó que los docentes se caracterizaban por presentar un alto nivel de satisfacción laboral, sin embargo, el nivel de compromiso organizacional fue regular. Por otro lado, se halló que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables fue de 0,467 ($p < 0,05$).

Conclusiones: la satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular. Este hallazgo resalta la importancia de promover un ambiente laboral satisfactorio para fomentar el compromiso y la dedicación de los docentes hacia su labor y su institución.

Palabras clave: Satisfacción Laboral; Compromiso Organizacional; Docentes, Educación Básica; Ambiente Laboral.

INTRODUCCIÓN

La docencia es una profesión compleja que abarca diversos desafíos y responsabilidades, ya que los docentes no solo se encargan de impartir conocimientos, sino que también desempeñan roles de guía, motivadores y facilitadores del aprendizaje.⁽¹⁾ Además de adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, los docentes gestionan el aula, colaboran con colegas y familias, y enfrentan presiones externas, como cambios en políticas educativas y demandas de la sociedad.⁽²⁾ En este contexto multifacético, la satisfacción laboral de los docentes se convierte en un factor clave que puede influir en su capacidad para afrontar estos desafíos de manera efectiva y en su compromiso con la profesión.

Desde dicha perspectiva, se puede entender que la satisfacción laboral representa el estado emocional que los trabajadores experimentan en relación con su entorno laboral.⁽³⁾ Esta satisfacción abarca una variedad de emociones que surgen tanto de la labor que realizan en sí misma (satisfacción intrínseca) como de aspectos más generales y contextuales de la institución (satisfacción extrínseca).⁽⁴⁾ Dichas emociones influyen directamente en el bienestar, el compromiso laboral y la productividad de los trabajadores.⁽⁵⁾ Por tanto, comprender y gestionar la satisfacción laboral se convierte en un aspecto crucial para garantizar el éxito tanto de las personas como de las organizaciones.⁽⁶⁾

En el contexto educativo, los docentes que experimentan altos niveles de satisfacción laboral tienden a demostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que se refleja en una mayor motivación para enseñar y una actitud más positiva hacia los estudiantes.⁽⁷⁾ Esta disposición se traduce en un esfuerzo adicional en la planificación y ejecución de las clases, lo que potencia la calidad del proceso educativo. Además, la satisfacción laboral se asocia con una menor rotación de personal docente, lo que contribuye a la estabilidad y continuidad en el equipo docente, generando un ambiente escolar más cohesionado y colaborativo.⁽⁸⁾

Por el contrario, los bajos niveles de satisfacción laboral entre los docentes puede tener un impacto significativo en múltiples aspectos de su vida.⁽⁹⁾ En el ámbito académico, puede afectar directamente su desempeño en el aula y su capacidad para mantenerse actualizados y perfeccionarse profesionalmente.⁽¹⁰⁾ Desde una perspectiva administrativa, esta insatisfacción puede manifestarse en formas como tardanzas, ausentismos y renuncias, lo que repercute en la estabilidad y eficiencia de la institución educativa.⁽¹¹⁾ Además, a nivel personal, los bajos niveles de satisfacción pueden afectar la autoestima de los docentes y contribuir al desarrollo de estrés y otros trastornos somáticos, lo que influye en su bienestar general.⁽¹²⁾

Respecto al compromiso organizacional, fue definido como la fuerza relativa que conlleva a la identificación individual e implicación con una institución, caracterizada por un intenso deseo de mantenerse en ella como integrante, un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en pro de la institución y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas institucionales.⁽¹³⁾ Por otro lado, es considerado como el deseo que tienen los docentes de participar activamente en todas las actividades y convertirse en parte inseparable de una determinada institución educativa.⁽¹⁴⁾

El compromiso organizacional va más allá de simplemente cumplir con las responsabilidades laborales asignadas,⁽¹⁵⁾ ya que implica un profundo sentido de conexión emocional y cognitiva, así como un compromiso activo con sus objetivos, valores y metas con la institución.⁽¹⁶⁾ Los docentes comprometidos no solo están dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzo a su trabajo, sino que también se identifican con la institución y están motivados a contribuir al desarrollo y éxito de la misma a corto y largo plazo.⁽¹⁷⁾ Este compromiso puede fortalecerse mediante prácticas de gestión eficaces que fomenten un ambiente de trabajo positivo, oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento del trabajo y la dedicación de los docentes.⁽¹⁸⁾

Por su parte, Meyer *et al.* (19) abordan el compromiso organizacional como un concepto de tres componentes: afectivo, normativo y continuo. El compromiso afectivo refleja el apego emocional de los docentes hacia la institución educativa, el normativo está relacionado con su sentido de deber y responsabilidad hacia la institución, mientras que el compromiso de continuidad se refiere a su intención de permanecer en la institución

educativa debido a la evaluación de los beneficios que ofrece en comparación con otras alternativas. Estos tipos de compromiso influyen en la motivación, la satisfacción laboral y la retención de los docentes en la institución educativa.⁽²⁰⁾

La investigación propuesta reviste una importancia fundamental en el contexto educativo peruano, donde los docentes desempeñan un papel crucial en el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Entender la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes no solo proporcionará información valiosa sobre su bienestar laboral, sino que también podría tener implicaciones significativas en la calidad de la enseñanza, el clima escolar y, en última instancia, en el éxito educativo de los estudiantes. Al identificar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional, esta investigación podría ofrecer hallazgos relevantes para el diseño de políticas y prácticas que promuevan un entorno de trabajo más satisfactorio y comprometido, beneficiando tanto a los docentes como a la comunidad educativa en su conjunto.

El objetivo de esta investigación fue determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular.

MÉTODOS

El enfoque de investigación fue cuantitativo, dado su potencial para emplear técnicas estadísticas que analizan de manera objetiva datos numéricos. El diseño adoptado fue no experimental, excluyendo manipulaciones deliberadas de las variables y enfocándose en observaciones y registros en su contexto natural. Además, esta investigación fue de tipo correlacional de corte transversal, pues se recolectaron datos en un momento específico para describir y analizar las posibles relaciones entre las variables.⁽²¹⁾

La población estuvo conformada por 295 docentes de educación básica regular que laboraban en seis instituciones educativas ubicadas en la ciudad de Puerto Maldonado (Perú). Además, la muestra incluyó a un total de 167 docentes. Es importante destacar que la selección de esta cantidad de participantes se realizó mediante un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 % para garantizar la representatividad y la validez estadística de los resultados obtenidos.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras que los instrumentos fueron la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso organizacional. Es necesario señalar que ambos instrumentos fueron estructurados en el Formulario de Google con el propósito de facilitar la recopilación eficiente y sistemática de datos, así como para aprovechar las ventajas que ofrece dicha plataforma digital.

La Escala de Satisfacción Laboral⁽²²⁾ es un instrumento compuesto por 36 ítems tipo Likert, ofreciendo 5 opciones de respuesta que van desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Fue diseñada para evaluar siete dimensiones clave de la satisfacción laboral y abarca aspectos como las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Su validez de contenido y confiabilidad fueron respaldadas por una investigación previa llevada a cabo en el contexto peruano,⁽²³⁾ donde se confirmó su idoneidad como herramienta para medir la satisfacción laboral (V de Aiken = 0,947; α = 0,951).

Respecto al Cuestionario de Compromiso organizacional,⁽²⁴⁾ está conformado por 21 ítems de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Evalúa 3 dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En una investigación previa realizada en el contexto peruano⁽²⁵⁾ validaron su utilidad, demostrando que posee adecuadas propiedades métricas (V de Aiken = 0,919; α = 0,932).

La recolección de datos se llevó a cabo después de obtener las autorizaciones necesarias de las autoridades educativas pertinentes. Para facilitar la participación de los docentes, se empleó la aplicación de mensajería WhatsApp. Los docentes fueron invitados a participar y se les proporcionó un enlace a la encuesta, junto con instrucciones claras sobre cómo completarla. Este proceso, que tuvo una duración aproximada de 25 minutos, culminó con la participación confirmada de los 167 docentes encuestados. Una vez completada la recolección de datos, se desactivó el acceso al enlace de la encuesta.

El análisis de datos se estructuró en dos etapas. En la primera etapa se llevó a cabo un análisis descriptivo utilizando los softwares SPSS versión 25 y Microsoft Excel, los cuales generaron una figura para comprender la distribución de porcentajes de las variables de estudio. Luego, en la segunda etapa, se realizó un análisis inferencial. Dado que los datos de las variables no se ajustaron a la distribución normal, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar las relaciones entre las variables y dimensiones. Se consideró una relación significativa entre las variables y dimensiones cuando el p-valor fue inferior a 0,05.

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo rigurosos estándares éticos. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los docentes, quienes fueron plenamente informados sobre el propósito y los procedimientos a realizar, así como sus derechos de participación y confidencialidad. Además, se respetaron los principios de la Declaración de Helsinki en todo momento, asegurando el bienestar y la integridad de los docentes. Finalmente, toda la información obtenida se utilizó exclusivamente con fines de investigación y se mantuvo en estricta

confidencialidad.

RESULTADOS

De acuerdo a la tabla 1, el 53,3 % del total de docentes eran mujeres y el 46,7 % eran hombres. Respecto al grupo etario, el 37,7 % tenían entre 35 y 49 años, el 32,9 % entre 50 y 64 años y el 29,3 % entre 21 y 34 años. Con relación a la especialidad, el 56,3 % se desempeñaban como docentes de primaria, mientras que el 43,7 % eran docentes de secundaria.

Tabla 1. Características de la muestra			
Variables		n= 167	%
Sexo	Hombre	78	46,7
	Mujer	89	53,3
Edad	Entre 21 y 34 años	49	29,3
	Entre 35 y 49 años	63	37,7
	Entre 50 y 64 años	55	32,9
Especialidad	Educación primaria	94	56,3
	Educación secundaria	73	43,7

En la figura 1 se observa que el nivel de satisfacción laboral del 29,3 % de docentes era alto, del 27,5 % era regular, del 21,6 % era bajo, del 15 % era muy alto y del 6,6 % era muy bajo. Es alentador ver que un porcentaje significativo reporta un nivel alto de satisfacción laboral, lo que sugiere que una parte considerable de los docentes se sienten satisfechos con su trabajo. Sin embargo, el hecho de que más de la cuarta parte de ellos tengan un nivel bajo o muy bajo de satisfacción es motivo de preocupación, ya que indica que aún hay áreas de insatisfacción que podrían impactar negativamente en su desempeño y bienestar.

Del mismo modo, también se puede ver en la Figura 1 que el nivel de compromiso organizacional de 29,3 % de docentes era regular, del 27,5 % era alto, del 22,2 % era bajo, del 15 % era muy alto y del 6 % era muy bajo. Es positivo ver que un porcentaje significativo de docentes valora su compromiso organizacional principalmente entre los niveles regular y alto, lo que sugiere que se sienten comprometidos con su institución y su labor. Sin embargo, es preocupante que el más de la cuarta parte de ellos reporte niveles bajos y muy bajos de compromiso, lo que indica que aún existen aspectos que podrían mejorar en términos de involucramiento y conexión con sus instituciones educativas.

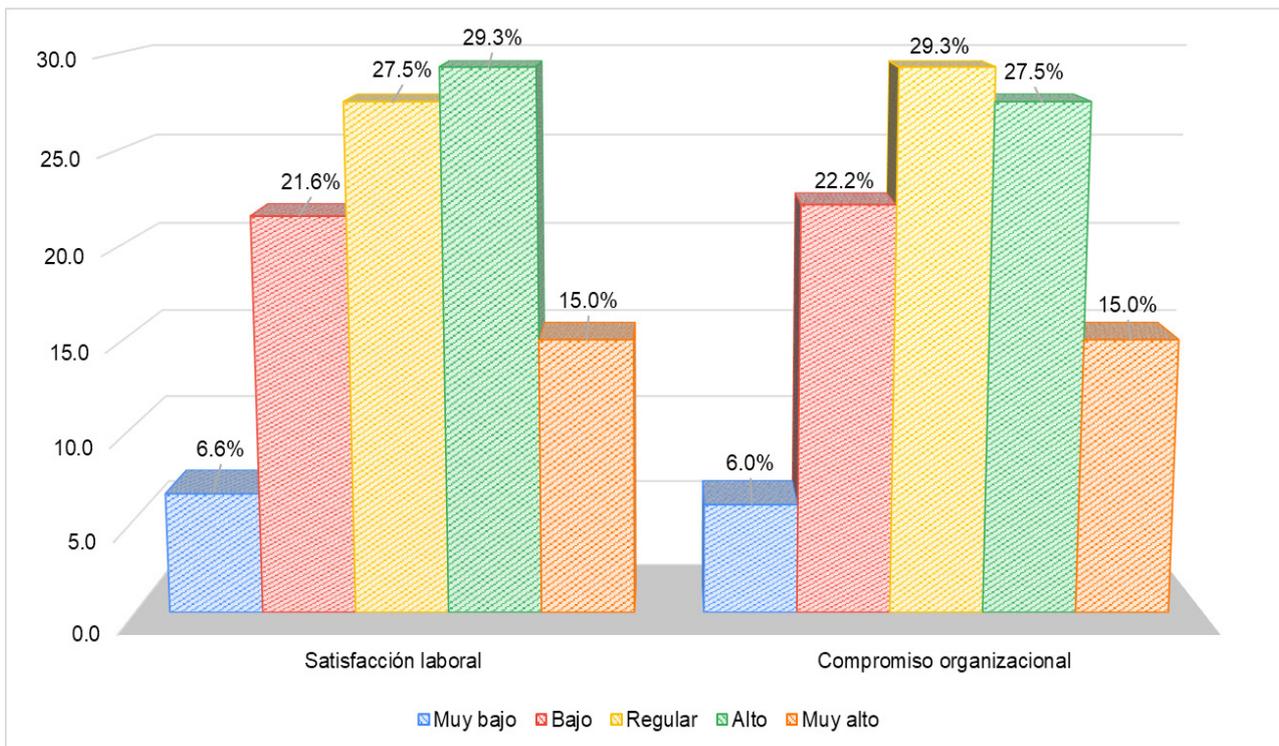


Figura 1. Distribución de porcentajes de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

Fuente: Encuestas.

Según los datos presentados en la tabla 2, el p-valor de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, calculado a través la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, fue ser menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto sugiere que las puntuaciones de ambas variables no siguieron una distribución normal. Por consiguiente, se optó por emplear la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar la posible relación significativa entre las variables analizadas.

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,216	167	0,001
Compromiso organizacional	0,198	167	0,000

Fuente: Encuestas.

En la tabla 3 se muestran los resultados producto del análisis de correlación entre las variables de estudio y las dimensiones. En ese sentido, se determinó que la satisfacción laboral se correlacionó de manera directa y significativa con la variable compromiso organizacional ($\rho = 0,467$; $p < 0,05$). Esto implica que a medida que aumenta la satisfacción laboral de los docentes, también tiende a aumentar su compromiso con las instituciones donde laboran, y viceversa. Por otro lado, se determinó que la variable satisfacción laboral también se correlacionó de manera directa y significativa con las dimensiones compromiso afectivo ($\rho = 0,412$; $p < 0,05$), compromiso de continuidad ($\rho = 0,446$; $p < 0,05$) y compromiso normativo ($\rho = 0,409$; $p < 0,05$).

VARIABLES	1	2	3	4	5
1. Satisfacción laboral	1	-	-	-	-
2. Compromiso organizacional	0,467**	1	-	-	-
3. Compromiso afectivo	0,412**	0,802**	1	-	-
4. Compromiso de continuidad	0,446**	0,841**	0,783**	1	-
5. Compromiso normativo	0,409**	0,784**	0,729**	0,738**	1

** $p < 0,01$
Fuente: Encuestas.

DISCUSIÓN

Un hallazgo preliminar muestra que el 29,3 % de los docentes reportó un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 27,5 % lo consideró regular, el 21,6 % lo percibió como bajo, el 15 % como muy alto y el 6,6 % como muy bajo. Si bien es alentador notar que una proporción significativa experimenta una satisfacción laboral elevada, la presencia de un porcentaje considerable con niveles bajos o muy bajos es motivo de preocupación. Esto sugiere que aún existen áreas de insatisfacción que podrían afectar negativamente su desempeño y bienestar.

Resultados similares fueron obtenidos en algunas investigaciones. Por ejemplo, en Costa Rica⁽²⁶⁾ evaluaron la satisfacción laboral de los docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y determinaron que se encontraba en un nivel medio-alto. Del mismo modo, en una investigación desarrollada en Perú⁽²⁷⁾ encontraron que los docentes mostraron niveles elevados de motivación, lo cual podría atribuirse a su compromiso hacia la institución y a su labor diaria, a pesar de las deficiencias existentes en el sector, que están vinculadas a las políticas públicas establecidas.

Otro hallazgo preliminar indica que el nivel de compromiso organizacional varió entre los docentes, con un 29,3 % calificándolo como regular, un 27,5 % como alto, un 22,2 % como bajo, un 15 % como muy alto y un 6 % como muy bajo. Es alentador observar que un porcentaje significativo de docentes valora su compromiso organizacional entre los niveles regular y alto, lo que sugiere un fuerte apego a su institución y labor. Sin embargo, es preocupante que más de una cuarta parte de ellos reporte niveles bajos y muy bajos de compromiso, lo que indica áreas que podrían mejorar en términos de su conexión y compromiso con la institución.

Los resultados expuestos son consistentes con diversas investigaciones. En Ecuador⁽²⁸⁾ hallaron que el nivel de compromiso organizacional de los docentes era moderado, es decir, algunos docentes mostraban un compromiso sólido y dedicación hacia su trabajo, mientras que otros experimentaban ciertas dudas o desafíos en su relación con su institución. Del mismo modo, en Perú⁽²⁹⁾ encontraron que el 57 % de los docentes presentaban un compromiso organizacional mediano, seguido por el 29 % que mostraban un compromiso bajo, y finalmente, el

14 % evidenciaban un alto compromiso con la institución educativa donde laboraban.

Un hallazgo interesante muestra que la satisfacción laboral se relacionó de manera directa y significativa con el compromiso organizacional y las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Esto sugiere que a medida que aumenta la satisfacción laboral de los docentes, también tienden a mostrar un mayor compromiso con su institución educativa y su labor. Además, la relación con estas dimensiones específicas del compromiso sugiere que los docentes pueden sentir una conexión emocional con su trabajo, un deseo de permanecer en su puesto a largo plazo y una adhesión a las normas y valores de la institución.

Resultados similares fueron obtenidos en una investigación realizada en Colombia,⁽³⁰⁾ en la cual determinaron que existía una relación directa y significativa entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes participantes. Esto implicaba que la satisfacción laboral percibida por los docentes, cuando alcanza niveles elevados, genera vigor, manifestado como energía, esfuerzo y persistencia en la realización de sus tareas, incluso ante las dificultades. También se converge con lo reportado en Indonesia,⁽³¹⁾ donde se halló que existía un efecto positivo y significativo de la satisfacción laboral de los docentes en su compromiso organizacional como en su desempeño laboral.

El marco teórico que sustenta la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se basa en varias teorías y conceptos dentro del campo de la psicología organizacional y de recursos humanos. La Teoría del Compromiso Organizacional⁽²⁴⁾ es una de las bases fundamentales para comprender esta relación, ya que sugiere que la satisfacción laboral actúa como un antecedente principal del compromiso organizacional, influyendo en la disposición de los empleados a dedicarse a su trabajo y a la organización en su conjunto. Además, la Teoría del Intercambio Social⁽³²⁾ postula que los empleados que perciben que reciben beneficios y apoyo por parte de su organización tienden a sentirse más comprometidos con ella. Estos conceptos teóricos subrayan la importancia de promover la satisfacción laboral para fomentar un compromiso sólido y duradero con la organización.

Nuestros hallazgos llevan a reflexionar sobre la importancia de crear entornos laborales que promuevan el bienestar y la felicidad de los profesionales de la educación. Cuando los docentes se sienten valorados, respetados y apoyados en su trabajo, están más inclinados a comprometerse con la misión y los objetivos de la institución educativa en la que trabajan. Esto no solo beneficia a los propios docentes, sino que también tiene un impacto positivo en los estudiantes, ya que docentes comprometidos y satisfechos tienden a brindar una enseñanza más efectiva y de calidad.

Por lo tanto, es recomendable priorizar acciones que promuevan un ambiente laboral positivo y satisfactorio. Esto implica implementar programas de bienestar laboral que aborden aspectos como la carga de trabajo, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Además, es crucial fomentar una comunicación abierta, brindar reconocimiento y apoyo, y promover una cultura organizacional positiva que fortalezca el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución educativa. Estas acciones no solo pueden mejorar la satisfacción laboral de los docentes, sino también su compromiso y dedicación.

Nuestra investigación presenta algunas limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados. En primer lugar, la muestra utilizada fue homogénea, lo que podría afectar la representatividad de los hallazgos a una población más diversa. Además, el uso de instrumentos de recolección de datos autoadministrados podría haber provocado sesgos de deseabilidad social. Para futuras investigaciones, se sugiere realizar estudios multicéntricos con muestras más diversas y representativas, incluyendo a docentes de instituciones particulares y de zona rural. Además, sería beneficioso complementar la recopilación de datos cuantitativos con métodos cualitativos para una comprensión más profunda y completa de las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

En base a los hallazgos se puede concluir que la satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular. Esto implica que a medida que aumenta la satisfacción laboral de los docentes, también tiende a aumentar su compromiso con las instituciones donde laboran. Sin embargo, la presencia de un pésimo ambiente laboral disminuiría el apego emocional, una mayor disposición a permanecer en las instituciones educativas a largo plazo, y una mayor adhesión a sus normas y valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Estrada E, Gallegos N, Labrin J, Valencia J, Farfán M, Lavilla W, Paricahua J. Mental health upon return to face-to-face classes: Burnout syndrome in basic education teachers. *Gac Méd Caracas*. 2023;131(4): 899-907. <https://doi.org/10.47307/GMC.2023.131.4.12>

2. De Jong L, Meirink J, Admiraal W. School-based teacher collaboration: Different learning opportunities across various contexts. *Teach Teach Educ*. 2019;86:102925. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102925>

3. Jiménez A, Bravo C, Toledo B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Rev Investig Psicol.* 2020;(23):67-85.
4. Cayupe J, Bernedo D, Morales W, Alcaraz F, Peña K, Saintila J, et al. Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Front Psychol.* 2023;14:1066321. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2023.1066321>
5. Susanto P, Hoque M, Jannat T, Emely B, Zona M, Islam M. Work-life balance, job satisfaction, and job performance of smes employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Front Psychol.* 2022;13:906876.
6. Chiang M, Gómez N, Hidalgo J. Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración.* 2017;33(57):48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
7. Toropova A, Myrberg E, Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educ Rev.* 2021;73(1):71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
8. Zhang Q, Li X, Gamble J. Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Front Psychol.* 2022;13:1076277. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2022.1076277>
9. Atashpanjeh A, Shekarzehi S, Zare E, Ranjbaran F. Burnout and job dissatisfaction as negative psychological barriers in school settings: A mixed-methods investigation of Iranian teachers. *J Educ Health Promot.* 2020;9:334. https://doi.org/10.4103%2Fjehp.jehp_583_20
10. Fütterer T, Van Waveren L, Hübner N, Fischer C, Sälzer C. I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teach Teach Educ.* 2023;121:103942. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
11. Zhang G, Zeller N. A longitudinal investigation of the relationship between teacher preparation and teacher retention. *Teach Educ Q.* 2016;43(2):73-92.
12. Duche A, Gutiérrez O, Paredes F. Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Rev Conrado.* 2019;15(70):15-24.
13. Porter L, Steers R, Mowday R, Boulian P. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol.* 1974;59(5):603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
14. Werang B. School principal leadership, teachers' commitment and morale in remote elementary schools of indonesia. *Multidisciplinary J Educ Res.* 2023;13(3):325-347. <https://doi.org/10.17583/remie.9546>
15. Meyer J, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Hum Resour Manag Rev.* 2001;11(3):299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
16. Lo Y, Lu C, Chang Y, Wu S. Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon.* 2024;10(2):e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
17. Ma D. The role of motivation and commitment in teachers' professional identity. *Front Psychol.* 2022;13:910747. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910747>
18. Kyei M, Kodwo E, Akwetey B, Owusu K, Nyarko I, Suleman A, et al. Employee empowerment and organizational commitment among employees of star-rated hotels in Ghana: does perceived supervisor support matter? *J Work-Appl Manag.* 2023; (ahead-of-print):1-18. <https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2023-0038>
19. Meyer J, Allen N, Smith C. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol.* 1993;78(4):538-551. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.4.538>

20. Nagar K. Organizational Commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*. 2012;37(2):43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
21. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill; 2018.
22. Palma S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Rev Teor Invest Psicol*. 1999;9(1):27-34.
23. Estrada E, Gallegos N. Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educ Form*. 2021;6(1):e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
24. Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev*. 1991;1:61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
25. Estrada E, Mamani H. Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Rev Innova Educ*. 2020;2(1):132-146. <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
26. Méndez T, Marmol A, Martínez B. Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*. 2017;7(1):161-177. <https://doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
27. Cabrejos N. Actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. *ConCiencia EPG*. 2018;3(2):1-11. <https://doi.org/10.32654/concienciaepg.3-2.1>
28. Villamizar A. Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Compendium: Cuad. Econ. Adm*. 2023;10(2):92-101. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>
29. Rivera G, Gálvez D. Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *UCV-Scientia*. 2021;13(2):7-19. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v13n2a1>
30. Rodríguez A, Raga V. Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoam Estud Educ*. 2021;17(2):117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
31. Werang B, Agung A. Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *Int J Dev Sustain*. 2017;6(8):700-711.
32. Blau P. *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons; 1964.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Judith Annie Bautista-Quispe.

Curación de datos: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Lesy Berly León-Hancco.

Análisis formal: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Lesy Berly León-Hancco.

Adquisición de fondos: Jhemy Quispe-Aquise, Freddy Abel Rivera-Mamani.

Investigación: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Lesy Berly León-Hancco.

Metodología: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Freddy Abel Rivera-Mamani.

Administración del proyecto: Freddy Abel Rivera-Mamani, Judith Annie Bautista-Quispe.

Recursos: Jhemy Quispe-Aquise, Freddy Abel Rivera-Mamani.

Software: Jhemy Quispe-Aquise, Alfonso Romani-Claros, Judith Annie Bautista-Quispe.

Supervisión: Jhemy Quispe-Aquise, Alfonso Romani-Claros.

Validación: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Lesy Berly León-Hancco.

Visualización: Jhemy Quispe-Aquise, Alfonso Romani-Claros, Judith Annie Bautista-Quispe.

Redacción - borrador original: Edwin Gustavo Estrada-Araoz.

Redacción - revisión y edición: Edwin Gustavo Estrada-Araoz.