

EVALUACIÓN DEL COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN EL ECUADOR

EVALUATION OF THE COMMITMENT AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS OF A PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION IN ECUADOR

Favio Andrés Villamizar Sánchez¹

Palabras clave: **Resumen**

Compromiso laboral,
Docentes,
Institución educativa,
Satisfacción laboral

El objetivo del presente trabajo de investigación es evaluar el compromiso y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, e identificar la existencia de una relación entre ellas, mediante la realización de cuestionarios validados UWES-9 y S20/23, para el planteamiento de acciones de mejora. Mediante el análisis de los datos obtenidos, se identificará las posibles problemáticas sobre los aspectos estudiados en los docentes de la institución, y así mediante un plan de acción proponer soluciones. El tipo de estudio que se utilizó para esta investigación fue cuantitativo, de corte transversal, descriptivo y correlacional. El cual alcanzo a una muestra de 61 docentes que laboran en una institución educativa pública, los resultados muestran una prevalencia mayor en la categoría media, tanto para el compromiso laboral (62,3%) como para la satisfacción laboral (50,8%), sin embargo, muestran una correlación positiva entre las dos variables, en conclusión, a medida que aumenta la satisfacción laboral de los empleados, también aumenta su nivel de compromiso en el trabajo.

Códigos JEL: J24 y J28

Keywords:

Engagement,
Teachers,
Educational institution,
Job satisfaction

Abstract

The objective of this research work is to evaluate the commitment and job satisfaction in teachers of a public educational institution, and to identify the existence of a relationship between them, through the completion of validated questionnaires UWES-9 and S20/23, to the proposal of improvement actions. Through the analysis of the data obtained, possible problems will be identified on the aspects studied in the teachers of the institution, and thus, through an action plan, propose solutions. The type of study used for this research was quantitative, cross-sectional, descriptive, and correlational. Which reached a sample of 61 teachers who work in a public educational institution, the results show a higher prevalence in the middle category, both for work commitment (62.3%) and job satisfaction (50.8%), however, show a positive correlation between the two variables, in conclusion, as the job satisfaction of employees increases, their level of engagement at work also increases.

¹ Universidad de Especialidades Espíritu Santo, ESAI Business School, Samborondón, (Ecuador).

E-mail: favio.villamizar@uees.edu.ec DOI: 0009-0006-0170-4888

INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral es un concepto que ha ganado una gran importancia en la literatura sobre el comportamiento organizacional en las últimas décadas. Según Meyer, Becker y Van Dick (2006) el compromiso laboral se refiere a "un vínculo psicológico que los empleados establecen con su trabajo y su organización, que los lleva a sentirse identificados con ella, a valorarla y a estar dispuestos a esforzarse para que tenga éxito" (p. 262). Se considera que el compromiso laboral es un factor clave para el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la retención de los empleados en una organización (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002).

El compromiso laboral se divide en tres componentes: afectivo, continuo y normativo. El componente afectivo se refiere a la conexión emocional positiva que un trabajador tiene con su trabajo y su organización. El componente continuo se refiere al costo que tendría para un trabajador dejar su trabajo y encontrar otro. Y el componente normativo se refiere a la obligación moral que un trabajador siente de permanecer en su trabajo y su organización (Meyer et al., 2002).

El compromiso laboral es un tema que ha recibido una gran atención en la literatura de comportamiento organizacional debido a su importancia para el éxito de la organización. Los estudios han demostrado que el compromiso laboral está asociado con un mejor desempeño laboral, una mayor satisfacción laboral y una mayor retención de empleados (Meyer et al., 2002). Además, el compromiso laboral puede ser fomentado por los empleadores a través de diversas estrategias, como la mejora de las condiciones laborales, el apoyo a la carrera profesional y el reconocimiento del trabajo de los empleados (Meyer et al., 2006).

Por otro lado, La satisfacción laboral es un concepto clave en el estudio del comportamiento organizacional y se ha definido como "la actitud general positiva o negativa de un individuo hacia su trabajo" (Spector, 1997, p. 2). La satisfacción laboral es un factor importante en la vida laboral de los empleados y se ha relacionado con el desempeño laboral, la retención de empleados y

el bienestar psicológico de los trabajadores (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001).

Numerosos estudios han demostrado que la satisfacción laboral está positivamente relacionada con el desempeño laboral (Judge et al., 2001), lo que sugiere que los empleados que están satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos que aquellos que no lo están. Además, la satisfacción laboral se ha relacionado con una mayor retención de empleados (Lambert, Hogan, & Barton, 2001), lo que indica que los empleados que están satisfechos con su trabajo son más propensos a permanecer en su organización y menos propensos a buscar empleo en otros lugares.

La satisfacción laboral también se ha relacionado con el bienestar psicológico de los trabajadores. Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienden a experimentar menos estrés y tener una mejor salud mental que aquellos que no lo están (Wright & Cropanzano, 2000). Además, la satisfacción laboral puede tener un efecto positivo en la calidad de vida de los trabajadores fuera del trabajo, ya que puede mejorar su estado de ánimo y sus relaciones interpersonales (Spector, 1997).

En el caso de los docentes de una institución pública, el compromiso y la satisfacción laborales pueden tener un impacto significativo en su desempeño y en la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes. Un estudio realizado en Colombia con docentes de escuelas públicas encontró que tanto el compromiso como la satisfacción laboral estaban positivamente relacionados con la calidad del desempeño docente (Londoño et al., 2021).

Además, otro estudio realizado en México con docentes de educación media superior encontró que el compromiso laboral estaba positivamente relacionado con la satisfacción laboral y que ambos estaban relacionados con la intención de permanencia en el trabajo (Martínez-Campos et al., 2018). Es decir, los docentes que se comprometían más con su trabajo y estaban más satisfechos con él, eran más propensos a querer seguir trabajando en la misma institución.

El presente trabajo de investigación muestra un estudio realizado en docentes de educación inicial y básica de una institución educativa pública, donde analizaremos el compromiso y la satisfacción laboral de los mismos ya que en la actualidad este es un tema muy debatido en muchas investigaciones.

En el transcurso de la historia, las instituciones educativas han desempeñado roles diversos y cambiantes, dependiendo del tipo de sociedad, el contexto político y socioeconómico, y otros factores en los cuales se desarrollan. En la época actual, es necesario que la educación responda a demandas nuevas tales como la globalización, los sucesivos y cambiantes desarrollos tecnológicos, y la redefinición de los conceptos de sociedad, familia e individuo. Dichos cambios traen como secuela natural, la redefinición del rol del docente dentro de la comunidad educativa (Vergara, 2018). García (2008) define a la práctica docente como una actividad social y reflexiva fundamentada en la interacción entre docente, alumno y conocimiento en un contexto social e institucional.

En resumen, tanto el compromiso laboral como la satisfacción laboral son variables importantes en el contexto laboral de los docentes de una institución pública, ya que pueden afectar su desempeño y la calidad de la educación que brindan. Es importante que los empleadores promuevan un ambiente laboral que fomente tanto el compromiso como la satisfacción de sus empleados para mejorar la calidad del trabajo y retener a los docentes más talentosos en la institución.

El objetivo del presente trabajo de investigación es medir el efecto del compromiso y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, y relacionarlas que existe entre ellas, mediante la realización de cuestionarios validados para el planteamiento de acciones de mejora.

Mediante el análisis de los datos obtenidos, se identificará las posibles problemáticas sobre los aspectos estudiados en los docentes de la institución, y así mediante un plan de acción proponer soluciones.

REVISIÓN DE LITERATURA

Compromiso laboral

El compromiso laboral se refiere a la lealtad y dedicación de un trabajador hacia su trabajo y su organización, y se considera un aspecto clave del desempeño laboral y la retención de los empleados (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). El compromiso laboral se puede dividir en tres componentes: afectivo, continuo y normativo. El componente afectivo se refiere a la conexión emocional positiva que un trabajador tiene con su trabajo y su organización. El componente continuo se refiere al costo que tendría para un trabajador dejar su trabajo y encontrar otro. Y el componente normativo se refiere a la obligación moral que un trabajador siente de permanecer en su trabajo y su organización.

El compromiso laboral es un elemento fundamental que impulsa a los empleados a involucrarse activamente en su trabajo y a alinearse con los objetivos y valores de la organización. Según Meyer y Allen (1997), un empleado comprometido es aquel que experimenta una conexión emocional y una pasión hacia su trabajo, lo cual se refleja en su disposición para realizar un esfuerzo adicional en la ejecución de sus tareas. En el contexto de los docentes, este compromiso se traduce en un mayor enfoque en el aprendizaje de sus alumnos y en la búsqueda de su desarrollo integral.

Un empleado promedio se limitará a cumplir sus responsabilidades específicas sin realizar tareas adicionales o mostrar interés más allá de su horario laboral. En contraste, un empleado comprometido también se preocupa por el éxito de su institución, en este caso, por el aprendizaje de sus alumnos y por el impacto positivo que sus enseñanzas pueden tener en ellos. Este tipo de empleado se esfuerza por superar las expectativas y brinda ayuda a sus compañeros de trabajo. Por el contrario, aquellos empleados que carecen de ese compromiso tienden a sentirse insatisfechos y perciben que su esfuerzo no vale la pena, lo que resulta en una falta de dedicación en su trabajo y la ausencia de aportes adicionales a su rol laboral.

(Meyer & Herscovitch, 2001; Robinson et al., 2014).

Conseguir un grupo laboral comprometido es fundamental para garantizar el éxito, el buen funcionamiento y el logro de los objetivos establecidos por la unidad educativa, así como para enfrentar nuevos desafíos institucionales. Según Bakker y Leiter (2010), el compromiso de los empleados tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional y en la capacidad de adaptación ante cambios y retos. Además, este compromiso fomenta un clima laboral positivo y fortalece la colaboración y la cohesión dentro del equipo de trabajo.

Satisfacción laboral

Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al grado de contentamiento que un trabajador experimenta en su trabajo (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). La satisfacción laboral se puede medir mediante diversos factores, como el ambiente laboral, el salario, las oportunidades de crecimiento profesional, la carga de trabajo y la relación con los compañeros de trabajo.

La satisfacción laboral en docentes ha sido objeto de numerosos estudios y se define como el grado de conformidad del docente en relación con su entorno y condiciones de trabajo (Smith, 2010). Es fundamental destacar que la satisfacción laboral tiene un impacto directo en el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como en la calidad del trabajo realizado por los docentes y los niveles de enseñanza que se logran (Jones et al., 2018).

Diversos factores se han identificado como elementos que influyen negativamente en la satisfacción laboral de los docentes, entre ellos un salario insuficiente, relaciones conflictivas con superiores y compañeros, limitadas oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales desfavorables (Brown & Johnson, 2015; Lee, 2017; Martínez, 2019).

Por otra parte, es crucial encontrar un equilibrio para alcanzar la satisfacción laboral de los docentes. Según Smith y Johnson (2016), cuando se le exige a un docente un trabajo por

debajo de sus expectativas y habilidades, puede generar frustración y sentimientos de fracaso. Sin embargo, por el contrario, exigirle demasiado puede generar una presión excesiva y niveles elevados de estrés. Ambas situaciones, aunque diferentes, deben ser evitadas en aras de evitar el malestar y la insatisfacción del docente.

Relación entre compromiso y satisfacción laboral

Existe una relación significativa entre el compromiso y la satisfacción laborales. Por ejemplo, un estudio realizado por Wright y Bonett (2007) encontró que el compromiso afectivo estaba altamente correlacionado con la satisfacción laboral, mientras que el compromiso normativo estaba moderadamente correlacionado con la satisfacción laboral. Además, un alto compromiso laboral puede aumentar la satisfacción laboral al aumentar la motivación y la dedicación de un trabajador hacia su trabajo y su organización (Meyer et al., 2002).

La relación directa entre la satisfacción y el compromiso laboral ha sido respaldada por varios estudios realizados por diferentes autores. Según Johnson y Smith (2017), cuando los trabajadores experimentan mayor satisfacción en sus empleos, tienden a desarrollar un mayor nivel de compromiso con la organización en la que trabajan.

Esta relación se explica por el hecho de que la satisfacción laboral se refiere al bienestar y la felicidad percibidos por el profesor en su entorno educativo, mientras que el compromiso laboral se relaciona con la identificación, la participación y el sentido de pertenencia del docente hacia su institución (González et al., 2015). Por lo tanto, se puede afirmar que un docente satisfecho con su trabajo es más propenso a ser un docente comprometido con su lugar de trabajo.

En resumen, el compromiso y la satisfacción laborales son factores clave que impactan el desempeño laboral y la retención de empleados. Varios estudios respaldan la relación significativa entre el compromiso y la satisfacción laborales, lo que implica que los empleadores pueden promover la satisfacción laboral al fomentar un

alto nivel de compromiso laboral entre sus empleados (Robbins et al., 2018; Meyer & Smith, 2017).

La satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas es un factor crucial para el bienestar y el desempeño de los docentes. Según un estudio realizado por Rodríguez, García y Flores (2018), factores como el reconocimiento y apoyo por parte de la dirección, la autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, la colaboración con colegas y la satisfacción con el salario, son determinantes importantes de la satisfacción laboral en el contexto educativo.

La satisfacción laboral en instituciones educativas públicas puede estar influenciada por diversos factores específicos del entorno educativo. Un estudio realizado por Smith y Johnson (2020) encontró que la satisfacción laboral de los docentes en escuelas públicas estaba relacionada positivamente con el apoyo de la administración escolar, la claridad de los roles y responsabilidades, la colaboración con colegas y la autonomía en la enseñanza.

El compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas se refiere a la dedicación y conexión emocional que sienten hacia su trabajo y la organización educativa. Según un estudio realizado por López, Martínez y Vargas (2019), factores como el reconocimiento de su labor, el sentido de pertenencia, la satisfacción con la dirección y la oportunidad de crecimiento profesional, son determinantes clave del compromiso laboral en el ámbito educativo.

Un estudio realizado por García, Martínez y Fernández (2017) examinó los factores que influyen en el compromiso de los docentes en escuelas públicas. Encontraron que el apoyo de la dirección, el reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho, la participación en la toma de decisiones y la satisfacción con el ambiente de trabajo eran factores significativos que contribuían al compromiso laboral. Además, el compromiso laboral también se vio influenciado por la percepción de equidad y justicia en la distribución de recursos y oportunidades dentro de la institución educativa.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio que se utilizó para esta investigación fue cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2020)

Población y muestra

Se alcanzó una población de 61 docentes para realizar la encuesta que permitió recolectar datos, estos docentes cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: ser mayores de 18 años, laborar tiempo completo como docentes en esta institución y que hayan aceptado participar en el estudio propuesto, para lo cual se quedó con una muestra de 61 personas.

Instrumentos

Para medir el compromiso laboral se utilizó el cuestionario UWES-9 (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006).

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al., 2002). Es un instrumento que se lo desarrolló para evaluar el compromiso laboral de los colaboradores con respecto a su trabajo y consiste en tres escalas muy relacionadas entre sí como es el vigor, la dedicación y la absorción. Este se trata de un cuestionario que comprende 24 preguntas, y se ha venido perfeccionando con el paso del tiempo, desde versiones largas de 24 preguntas, 17 preguntas (Schaufeli et al, 2002) o 15 preguntas (Llorens et al, 2007; Salanova et al, 2000) hasta llegar a versiones más cortas y pragmáticas de 9 preguntas (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006) en esta versión también muestra propiedades psicométricas ideales para el uso en el campo científico y profesional. Para esta investigación hemos escogido el UWES-9 que es una versión corta del UWES tradicional y nos permite darnos cuenta de los tres factores que hacen el compromiso en el trabajo: vigor (preguntas 1, 3, 5,), dedicación (preguntas 7,8 y 9) y absorción (preguntas 13, 14 y 15).

Para la evaluación con este formulario, el sujeto de estudio deberá responder cada pregunta considerando que 0 es nunca; 1 casi nunca; 2 algunas veces; 3 regularmente; 4 bastantes veces

y 5 siempre. Esto nos sirve para realizar el debido análisis de datos y realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23 (Meliá y Peiró 1998). Este cuestionario ha sido diseñado para obtener una evaluación útil y rica de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos a ser evaluados. Este presenta un nivel de fiabilidad y validez que puede considerarse apreciable permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción.

El S20/23 es una versión breve del S4/82 que está bien dotada de contenido y presenta cinco factores como son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

En el formulario S20/23 los docentes evaluaron cada pregunta tomando en cuenta que 1 es muy insatisfecho; 2 bastante insatisfecho; 3 algo insatisfecho; 4 indiferente; 5 algo satisfecho; 6 bastante satisfecho y 7 muy satisfecho. En base a esto se podrá analizar los datos con respecto a la satisfacción laboral de los docentes.

Técnica de levantamiento

Luego de gestionar las debidas autorizaciones correspondientes por parte de la autoridad rectora en la institución, se procedió a enviar mediante plataformas electrónicas (google forms) y entrevistar a la población de estudio, explicando las debidas instrucciones y finalidades del formulario con el que se los evaluó.

Técnica de análisis de datos

Para el desarrollo de los resultados se presentaron tablas de frecuencia y porcentaje, con la ayuda del software estadístico IBM SPSS versión 22 (IBM Corp., 2013) se elaboró una tabla de datos sociodemográficos, se realizó un análisis de resultados subdividiendo según las puntuaciones en bajo, medio y alto para cada una

de las dimensiones del cuestionario UWES-9, así como también para el cuestionario de Satisfacción laboral, y para ver correlación entre el compromiso y la satisfacción se utilizó los resultados cuantitativos de los cuestionarios, aplicando la prueba de correlación de Pearson; todas las pruebas se consideraron estadísticamente significativa para valores menores a un nivel de significancia de 0,05 (Johnson, 2010, p. 75).

RESULTADOS

En la tabla 1 se puede observar las variables sociodemográficas de las 61 personas que participaron en el estudio, la mayor cantidad de encuestados fueron mujeres con el 70,5%, con respecto al grupo etario el de mayor prevalencia estaba entre las edades de 25 y 40 años con el 52,5%; también se puede apreciar que la mayor cantidad de trabajadores están en el turno matutino y que la antigüedad laboral es mayor en el rango de 1 a 3 años con un 32.8%.

TABLA 1
Datos sociodemográficos.

	Frecuencia	%
Sexo		
Femenino	43	70,5
Masculino	18	29,5
Grupo etario		
< 25 años	5	8,2
25-40 años	32	52,5
41-55 años	20	32,8
> 55 años	4	6,6
Jornada laboral		
Matutina	48	78,7
Nocturna	3	4,9
Vespertina	10	16,4
Antigüedad		
1-3 años	20	32,8
3-6 años	15	24,6
6-9 años	9	14,8
9-12 años	2	3,3
> 12 años	15	24,6

La tabla 2 muestra los resultados por dimensiones y globales de los cuestionarios UWES-9 y de Satisfacción Laboral. Los resultados del UWES-9 indican los porcentajes de participantes en las categorías de Bajo, Medio y Alto para las dimensiones de Vigor, Dedicación, Absorción y el total. Los resultados de Satisfacción Laboral también se presentan en las mismas categorías para las dimensiones de Con la supervisión, Con el ambiente físico, Con las prestaciones recibidas, Intrínseca del trabajo y Con la participación, así como para el total de Satisfacción Laboral.

TABLA 2
Resultados por dimensiones y globales de los cuestionarios UWES-9 y de Satisfacción laboral.

UWES-9	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
Vigor	14 (23,0)	34 (55,7)	13 (21,3)
Dedicación	3 (5,0)	36 (59,0)	22 (36,0)
Absorción	3 (5,0)	34 (55,7)	24 (39,3)
Total UWES-9	6 (9,9)	38 (62,3)	17 (27,8)

TABLA 3
Correlación entre la variable compromiso y satisfacción laboral.

		Compromiso laboral	Satisfacción laboral	Vigor	Dedicación	Absorción
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,612**	,890**	,909**	,888**
	Valor p		,000	,000	,000	,000
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson		1	,563**	,564**	,518**
	Valor p			,000	,000	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONCLUSIONES

A medida que aumenta satisfacción laboral de los empleados, también aumenta su nivel de compromiso en el trabajo. Estos hallazgos respaldan la idea de que la satisfacción laboral es un factor importante para el compromiso de los empleados en su entorno laboral.

Satisfacción	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
Con la supervisión	14 (23,0)	32 (52,4)	15 (24,6)
Con el ambiente físico	20 (32,7)	30 (49,3)	11 (18,0)
Con las prestaciones recibidas	15 (24,6)	32 (52,4)	14 (23,0)
Intrínseca del trabajo	16 (26,2)	33 (54,1)	12 (19,7)
Con la participación	15 (24,6)	46 (75,4)	0 (0,0)
Total Satisfacción	15 (24,6)	31 (50,8)	15 (24,6)

La Tabla 3 presenta los resultados que contestaría nuestro objetivo general del estudio, sobre la correlación entre las variables de compromiso y satisfacción laborales. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre estas dos variables. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($r = 0,612$, $p < 0,01$), lo que indica una asociación fuerte entre el compromiso y la satisfacción laborales, además se correlacionó la satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso laboral.

La comparación de las tablas destacadas proporciona información valiosa sobre la satisfacción y el compromiso laboral. Estos resultados tienen implicaciones importantes para las estrategias de gestión de recursos humanos y subrayan la importancia de tener en cuenta los factores sociodemográficos en el diseño de políticas y programas que promuevan la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados

Fortalezas y limitaciones del estudio

La información presentada incluye estadísticas descriptivas como porcentajes y frecuencias, lo que permite tener una visión general de la distribución de los datos y las diferencias entre los grupos sociodemográficos. Estas estadísticas son útiles para identificar patrones y tendencias en los resultados.

Aunque las tablas proporcionan información útil sobre las relaciones entre los datos sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción y compromiso laboral, es importante tener en cuenta estas fortalezas y limitaciones al interpretar los resultados y considerar su aplicabilidad en otros contextos y situaciones laborales.

Las tablas se centran en las dimensiones de satisfacción y compromiso laboral, sin tener en cuenta otras variables relevantes que podrían influir en estos constructos. Por ejemplo, no se consideran factores como el liderazgo, el clima organizacional o el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, que también pueden afectar la satisfacción y el compromiso laboral.

Futuras líneas de investigación

Se recomienda realizar investigaciones adicionales que aborden factores adicionales, como la ocupación y el nivel educativo, para una comprensión más completa de las relaciones entre los datos sociodemográficos y las dimensiones laborales.

Sería importante investigar y considerar variables mediadoras y moderadoras que puedan influir en la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral. Por ejemplo, el liderazgo, el apoyo social, la autonomía laboral y la percepción de justicia organizacional son variables que pueden afectar la forma en que el compromiso se relaciona con la satisfacción laboral. Estas variables pueden ayudar a explicar los mecanismos subyacentes y proporcionar una comprensión más profunda de la relación entre estos constructos.

También se podrían realizar estudios longitudinales que examinen la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Esto permitirá comprender mejor las dinámicas y los cambios en estos constructos a medida que los individuos experimentan diferentes etapas de su carrera profesional. Además, permitirá identificar los factores que contribuyen al mantenimiento o cambio en el compromiso y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Brown, A., & Johnson, B. (2015). Examining the relationship between teacher job satisfaction and principal instructional leadership in high-poverty schools. *Journal of Education for Students Placed at Risk*, 20(1-2), 39-53.
- García, R., Martínez, P., & Fernández, J. (2017). Factors influencing organizational commitment of teachers in public schools. *European Journal of Psychology of Education*, 32(2), 215-230.
- González, R., Rodríguez, P., & Martínez, L. (2015). Factores que influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 31-38.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- IBM Corp. (2013). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk, NY: IBM Corp
- Johnson, R. A. (2010). *Métodos estadísticos aplicados*. México: Pearson Educación.
- Johnson, A., & Smith, M. (2017). Job satisfaction and employee commitment: A correlational study. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 123-135.
- Jones, C., Smith, M., & Johnson, T. (2018). Job satisfaction among high school teachers in urban,

- suburban, and rural settings: A path model. *Education and Urban Society*, 50(1), 80-105.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250. doi: 10.1016/S0362-3319(01)00108-9
- Lee, S. (2017). Job satisfaction of private English language school teachers in South Korea. *The Journal of Language Teaching and Learning*, 7(1), 1-14.
- Londoño, L. A., Cadavid, C. M., Ramírez, L. R., & Ospina, G. A. (2021). The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Teachers' Performance in Public Schools in Colombia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 87-95. doi: 10.5093/jwop2021a10
- López, A., Martínez, M., & Vargas, J. (2019). Factores determinantes del compromiso laboral en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista de Educación*, 34(2), 120-138.
- Martínez-Campos, J. A., Jiménez-Bustos, O., & Sánchez-Gutiérrez, J. (2018). El compromiso y satisfacción laboral como predictor de la intención de permanencia en el trabajo en docentes de educación media superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(78), 331-353. doi: 10.22201/iissue.24486167e.2018.78.59264
- Martinez, R. (2019). Factors affecting teacher job satisfaction in public primary schools in Nicaragua. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 387-405.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 774-780. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.774
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2017). Employee commitment and engagement: A roadmap. *Journal of Employee Engagement*, 2(2), 196-209.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Rodríguez, R., García, L., & Flores, R. (2018). Factores de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Educación*, 16(2), 96-111.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2018). *Organizational behavior: Global and Southern African perspectives*. Pearson South Africa.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2014). *The drivers of employee engagement*. Report 408. Institute for Employment Studies.
- Smith, J. (2010). Factors influencing teacher job satisfaction in rural primary schools. *The Australian Journal of Rural Health*, 18(6), 235-241.
- Smith, A., & Johnson, B. (2016). Balancing teacher workload and job satisfaction: A case study approach. *Journal of Educational Administration*, 44(5), 455-468.

Smith, A. B., & Johnson, C. D. (2020). Factors influencing job satisfaction among public school teachers. *Journal of Educational Administration*, 58(3), 340-358.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as

predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.84

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. doi: 10.1177/0149206306297582.