

Compromiso organizacional docente en instituciones educativas: una revisión sistemática

Teacher organizational commitment in educational institutions:
a systematic review

 **Ursula Soto Robles** ✉
susotos@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

 **María Luisa Camacho Caycho**
cmcamachoca30@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

 **Ela Pelaya Cajahuaringa Huaranga**
ecajahuaringa@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

Resumen

Contexto: el compromiso organizacional docente representa un vínculo psicológico entre el profesorado y su institución educativa, consecuencia de la interacción entre factores personales, laborales y contextuales. Este constructo condiciona la calidad de la enseñanza, la retención del talento y el logro de los objetivos institucionales en distintos niveles educativos del sistema escolar. **Objetivo:** analizar las evidencias científicas sobre el compromiso organizacional del docente en instituciones educativas. **Metodología:** se realizó una revisión sistemática basada en el método PRISMA 2020. Se consultaron las bases Scopus y Web of Science. Se seleccionaron 28 estudios originales. **Resultados:** los estudios sistematizados evidencian que el liderazgo transformacional, el clima organizacional positivo, el bienestar psicológico, la identidad profesional y el empoderamiento docente constituyen los principales predictores del compromiso organizacional del profesorado. Predominan los diseños cuantitativos con modelado de ecuaciones estructurales, aplicados en contextos asiáticos y latinoamericanos. Se identificaron tres componentes interconectados: afectivo, normativo y de continuidad, con primacía del componente afectivo en la mayoría de los estudios. **Conclusión:** el compromiso organizacional docente posee carácter multifactorial y requiere enfoques que vinculen gestión del clima laboral, reconocimiento profesional y desarrollo del bienestar psicológico del profesorado en las instituciones educativas.

Palabras clave: Afectividad docente; Bienestar laboral; Clima organizacional; Compromiso organizacional; Identidad profesional

Abstract

Background: Teacher organizational commitment (TOC) constitutes a psychological bond between educators and their institutions, resulting from the interplay of personal, professional, and contextual factors. This construct significantly influences instructional quality, talent retention, and the achievement of institutional goals across diverse educational levels. **Objective:** To analyze the scientific evidence regarding teacher organizational commitment in educational institutions. **Methods:** A PRISMA-compliant systematic review was conducted searching Scopus and Web of Science databases. Twenty-eight original studies met the inclusion criteria. **Results:** Findings indicate that transformational leadership, a positive organizational climate, psychological well-being, professional identity, and teacher empowerment are the primary predictors of TOC. Methodologically, quantitative designs employing structural equation modeling (SEM) predominate, particularly in Asian and Latin American contexts. Three interconnected components were identified, affective, normative, and continuance, with the affective dimension being the most prevalent across the literature. **Conclusion:** Teacher organizational commitment is a multifactorial phenomenon

requiring integrated management approaches that prioritize workplace climate, professional recognition, and psychological well-being within educational institutions.

Keywords: Affective commitment, Occupational well-being, Organizational climate, Organizational commitment, Professional identity

Introducción

El compromiso organizacional docente es un constructo central en la psicología educativa, pues expresa el grado de identificación y lealtad del profesorado hacia la institución. Desde la perspectiva de [Meyer y Allen \(1991\)](#), este fenómeno abarca tres componentes: el afectivo, vinculado al vínculo emocional; el normativo, asociado al deber moral; y el de continuidad, referido al costo de abandonar la organización. En este sentido, [Deng et al. \(2024\)](#) identifica perfiles diferenciados de actitud hacia la educación inclusiva con docentes chinos que se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional. Para [Yao y Ma \(2024\)](#), el liderazgo distribuido mejora la satisfacción de carrera docente mediante la mediación paralela del empoderamiento y el compromiso organizacional. La evidencia asiática de [Zhang y He \(2024\)](#) confirma que la mentalidad de crecimiento del docente predice el compromiso laboral, con un efecto moderador del clima escolar percibido.

Asimismo, la producción científica latinoamericana ha profundizado en los determinantes del compromiso organizacional en contextos educativos diversos. [Alvarado et al. \(2025\)](#) identifica nueve categorías de factores influyentes en el compromiso organizacional docente, con énfasis en la satisfacción laboral, el liderazgo transformacional y el empoderamiento psicológico como predictores positivos. [Saldarriaga et al. \(2022\)](#) en investigación peruana con docentes de escuelas públicas evidencian que la resiliencia docente se asocia con el compromiso afectivo y muestra variaciones según el sexo y el grado académico del profesorado. En Filipinas, [Malaga y Olenski \(2026\)](#) con muestras extensas de docentes demuestran que el apoyo organizacional percibido, el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral constituyen predictores significativos del desempeño docente en el sector público. Estos aportes evidencian la relevancia contextual del fenómeno en distintas regiones del mundo.

En esta línea, el estudio de los factores organizacionales que inciden en el compromiso docente ha ganado prominencia en la agenda investigativa internacional en los últimos años. [Mamani et al. \(2025\)](#) en investigación peruana con docentes de Apurímac evidencia una correlación significativa entre identidad profesional, compromiso organizacional y desempeño docente. Asimismo, [Nina \(2025\)](#) en estudios en universidad estatal peruana demuestra que la comunicación interna predice el compromiso organizacional del profesorado, con énfasis en las dimensiones afectiva y de continuidad. En México, la investigación con docentes universitarios de Sonora realizado por [Montaño et al. \(2025\)](#), confirma que el compromiso afectivo predomina sobre el normativo y el de continuidad, con influencia del tipo de contrato y la antigüedad del profesorado. Estos resultados confirman la naturaleza multicausal del fenómeno.

Por otra parte, la revisión de los aportes teóricos y empíricos recientes evidencia la incorporación de nuevos constructos al estudio del compromiso organizacional docente. La investigación en Chiclayo-Perú demuestra que la calidad de vida laboral incide de forma significativa en el compromiso organizacional del docente ([Santiago et al., 2025](#)). En Etiopía, en estudio con académicos de colegios politécnicos, se confirma que la satisfacción laboral mantiene una correlación significativa con el compromiso organizacional, aunque con efectos diferenciados por dimensión ([Degef y Kidane, 2024](#)). La evidencia china de [Shao et al. \(2025\)](#), destaca que el liderazgo auténtico predice el compromiso laboral del docente, mediado por el clima escolar

y la eficacia docente en un modelo de mediación seriada. Estos avances denotan la creciente complejidad teórica del campo.

Ante este panorama, la investigación educativa enfrenta el desafío de sistematizar un conocimiento fragmentado en lo geográfico y en lo metodológico. La situación problemática radica en la dispersión de los hallazgos y la diversidad de los instrumentos de medición. Esto sucede en instituciones de educación básica, media y superior, donde la rotación docente y el agotamiento profesional amenazan la calidad educativa. Las causas posibles podrían ser la debilidad de las políticas de reconocimiento y la precariedad laboral. La situación ideal consistiría en disponer de un cuerpo de evidencias que oriente decisiones institucionales y políticas públicas. La presente investigación aborda esta problemática mediante la sistematización de los estudios empíricos recientes. Las preguntas guía son: ¿cuáles son los principales predictores del compromiso organizacional docente en la literatura 2022-2026? ¿Qué patrones, diferencias y tendencias caracterizan la producción científica sobre este tema?

En virtud de lo anterior, un estudio en este sentido contribuiría a fortalecer un marco interpretativo que oriente la gestión educativa, el diseño de programas de bienestar docente y la formulación de políticas públicas. La importancia radica en la posibilidad de identificar regularidades que trasciendan los contextos nacionales y permitan construir conocimiento acumulativo sobre el compromiso organizacional del profesorado. Además, los resultados pueden informar prácticas de liderazgo escolar, estrategias de retención docente y procesos de mejora institucional. El estudio podría ofrecer una mirada rigurosa, transparente y replicable del estado actual del campo. Es por ello que el objetivo de la presente revisión sistemática fue analizar las evidencias científicas sobre el compromiso organizacional del docente en instituciones educativas.

Metodología

La presente investigación adoptó el enfoque de revisión sistemática de la literatura científica, con base en las directrices del método PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Este enfoque permite localizar, evaluar y sintetizar de forma estructurada los estudios empíricos relevantes sobre el compromiso organizacional docente, lo que garantiza la trazabilidad y reproducibilidad del proceso. La revisión se inscribe en la tradición cuantitativa de síntesis del conocimiento, con un alcance descriptivo y comparado. Se buscó identificar patrones, diferencias y tendencias en la producción científica reciente, al considerar los predictores del compromiso organizacional, los componentes abordados, los diseños metodológicos y los contextos geográficos.

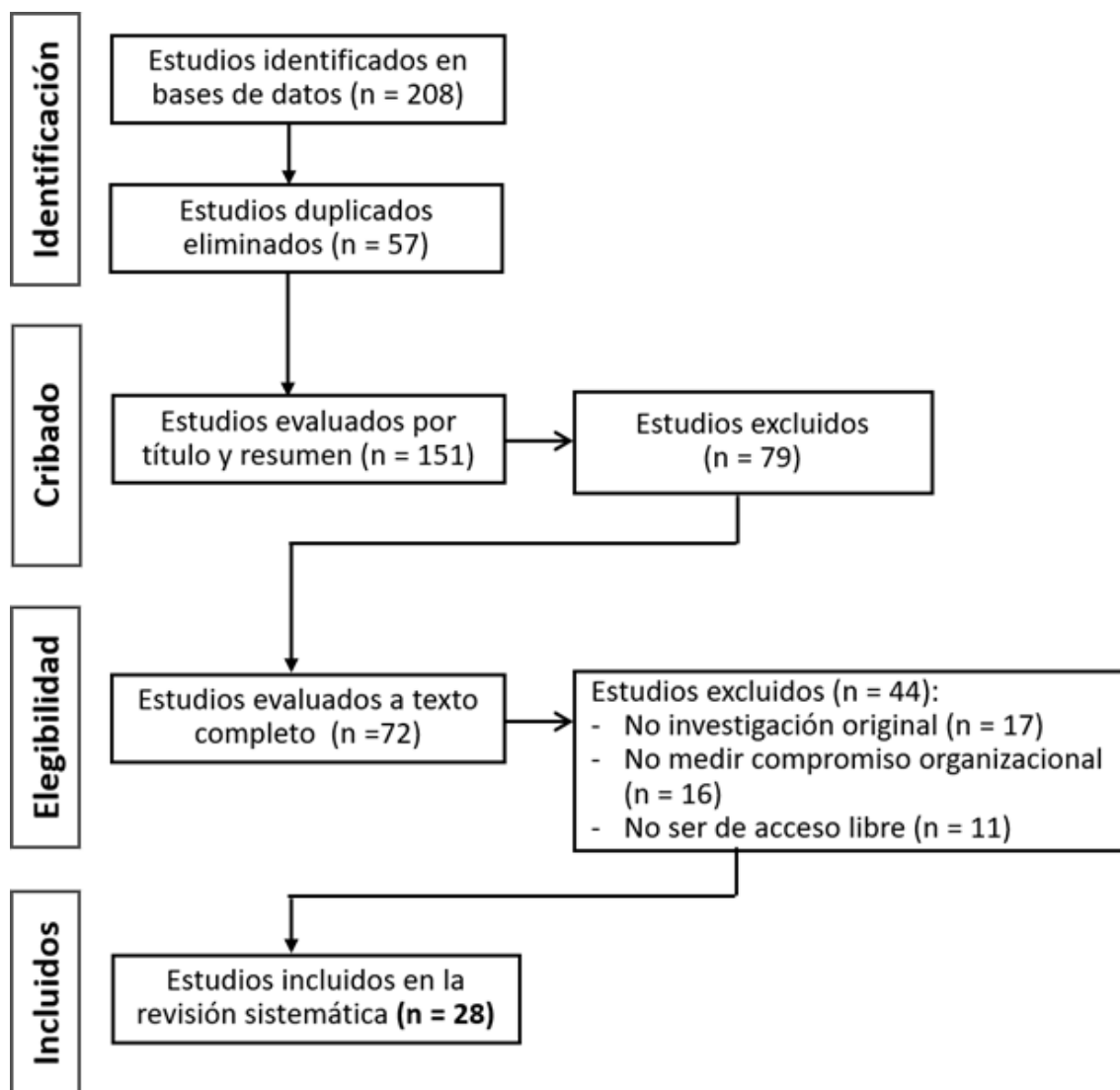
En relación con lo anterior, la estrategia de búsqueda se diseñó a partir de la localización de estudios en las bases de datos de alto impacto científico: Scopus y Web of Science. Los descriptores se construyeron con los términos combinados mediante operadores booleanos. La ecuación principal fue: (“organizational commitment” OR “compromiso organizacional”) AND (“teachers” OR “docentes”) AND (“educational institutions” OR “instituciones educativas”). Se aplicaron filtros temporales, restricción por tipo de documento, idioma y acceso abierto. La búsqueda se realizó de forma independiente por dos revisores, con fecha de corte el 05 de mayo de 2026. Los registros obtenidos se exportaron al gestor bibliográfico Zotero y se sometieron a un proceso de depuración inicial.

Derivado de esto, se definieron criterios de inclusión y exclusión con el propósito de garantizar la pertinencia y la calidad de los estudios seleccionados. Los criterios de inclusión exigieron: artículos científicos originales de investigación empírica; publicados entre 2022 y mayo de 2026; en revistas indexadas en las bases de datos antes referidas; con acceso abierto al

texto completo; en español o inglés; que aborden el compromiso organizacional del docente como variable principal o asociada; con participantes docentes de cualquier nivel educativo y contexto nacional. Los criterios de exclusión descartaron: revisiones sistemáticas, bibliométricas o metaanálisis; estudios teóricos, ensayos o capítulos de libro; trabajos sin acceso al texto completo; investigaciones con participantes distintos a docentes; artículos publicados antes de 2022 o de mayo de 2026.

En el marco de lo expuesto, el proceso de selección de los estudios siguió las cuatro fases del diagrama PRISMA. En la fase de identificación se recuperaron 208 investigaciones desde las bases consultadas. Tras la eliminación de 57 duplicados, se conservaron 151 registros únicos. En la fase de cribado, se evaluaron los títulos y resúmenes, al aplicar los criterios de inclusión y exclusión se descartaron 79 registros. En la fase de elegibilidad se recuperaron 72 artículos a texto completo para revisión detallada; 44 se excluyeron por no medir compromiso organizacional, por ser revisiones o por no contar con acceso abierto. En la fase de inclusión, 28 estudios cumplieron todos los criterios y conformaron el corpus definitivo de análisis. El proceso metodológico en su conjunto se documentó en el diagrama PRISMA, que se presenta como Figura 1, donde se muestra el flujo de los registros desde la identificación hasta la inclusión final.

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA del proceso de selección de estudios



Para complementar el proceso metodológico, la evaluación de la calidad metodológica de los estudios incluidos se realizó con la lista de verificación JBI (*Joanna Briggs Institute*) para estudios analíticos transversales. Dos revisores valoraron de forma independiente ocho criterios: muestreo representativo, descripción de participantes, validez de instrumentos, confiabilidad de medidas, manejo de factores de confusión, validez de los resultados y pertinencia del análisis estadístico. Cada criterio se calificó como sí, no o incierto. Los estudios que obtuvieron calificación positiva en al menos seis criterios se consideraron de calidad adecuada. El proceso se documentó en una matriz de evaluación en Excel, que permitió transparentar las decisiones y facilitar la replicación del análisis. Ningún estudio se excluyó por calidad metodológica, pues todos superaron el umbral mínimo establecido de seis criterios positivos sobre ocho evaluados.

En otro orden de ideas, la estrategia de análisis adoptó un enfoque de síntesis temática y categorial. Se extrajo información pertinente del texto completo. Además, se analizó el análisis comparativo de contenido para identificar patrones, diferencias y tendencias en los predictores del compromiso organizacional, los componentes abordados (afectivo, normativo, de continuidad) y los factores contextuales relevantes. Los resultados se organizaron en una tabla de síntesis y se interpretaron a la luz del marco teórico de Meyer, et al. (1993), lo que favoreció la coherencia interpretativa y la comparabilidad entre los estudios incluidos. Asimismo, los aspectos éticos se consideraron durante todo el proceso. Al tratarse de una revisión sistemática de fuentes secundarias, no se requirió aprobación de comité de ética para la investigación con participantes humanos. Sin embargo, se garantizó el respeto a la autoría intelectual de los estudios originales, con citación estricta de las fuentes conforme a la norma APA 7.

Resultados

La revisión sistemática permitió seleccionar 28 estudios empíricos originales que cumplieron con la totalidad de los criterios de inclusión establecidos. En la Tabla 1 se han sintetizado los elementos principales abordados en cada uno de ellos, que incluyen el país donde se realizó la investigación, el diseño metodológico, el tamaño de la muestra, el nivel educativo, los instrumentos de medición y los resultados más relevantes sobre el compromiso organizacional del docente. Esta sistematización aporta una visión panorámica del estado del conocimiento y permite identificar regularidades, contrastes y vacíos en la producción científica reciente. La información facilita el análisis comparativo entre contextos geográficos diversos, así como la identificación de los predictores que con mayor consistencia aparecen asociados al compromiso organizacional del profesorado en el periodo 2022 a mayo de 2026.

Respecto a la distribución temporal de los estudios, se evidencia un crecimiento sostenido de la producción científica sobre el compromiso organizacional docente. Por años, se identificaron 3 estudios publicados en 2026, 13 en 2025, 6 en 2024, 4 en 2023 y 2 en 2022, lo que confirma el interés creciente por esta temática. Por países, Indonesia encabeza la producción con seis investigaciones, seguida por China con cinco, Turquía con tres y Filipinas con dos. Los demás países aportan una contribución cada uno: Ecuador, Taiwán, República de Corea, República Turca del Norte de Chipre, Jordania, Irán, India, Emiratos Árabes Unidos, Yemen, Pakistán, México y un estudio multinacional. Esta distribución indica la concentración geográfica en contextos asiáticos, con una contribución significativa de América Latina y el Caribe. La diversidad contextual enriquece la comparación de los resultados.

En lo que respecta al diseño metodológico, predomina el enfoque cuantitativo con 25 estudios, seguido por el enfoque mixto con tres investigaciones. Los diseños cuantitativos emplean con mayor frecuencia el modelado de ecuaciones estructurales, la regresión múltiple y el análisis de

mediación y moderación. Esta preferencia metodológica refleja la intención de los investigadores por modelar relaciones complejas entre el compromiso organizacional docente y sus predictores. Los tres estudios mixtos combinan encuestas con entrevistas semiestructuradas, lo que permite triangular resultados y profundizar en la comprensión del fenómeno. La rigurosidad metodológica se evidencia en el uso de instrumentos validados como las escalas de Meyer y Allen (1991), el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass, y la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer. Esta consistencia instrumental favorece la comparabilidad entre estudios y robustece la validez interna de los hallazgos sistematizados.

En relación con el tamaño de las muestras, se observa una amplia variabilidad que va desde 73 docentes hasta 6316 participantes. Los estudios con muestras más extensas se realizaron en Ecuador, Taiwán e Indonesia, donde se alcanzaron registros superiores a mil docentes. Las muestras pequeñas, inferiores a 200, corresponden a investigaciones cualitativas o mixtas que priorizaron la profundidad sobre la amplitud. La media de participantes se sitúa en torno a 600 docentes por estudio, lo que confirma la solidez estadística de la mayoría de los análisis. El muestreo probabilístico estratificado aparece en seis investigaciones y el no probabilístico por conveniencia predomina en el resto de los estudios revisados. Esta diversidad muestral indica la necesidad de estandarizar criterios para futuras revisiones comparativas entre contextos educativos y niveles del sistema escolar.

En otro aspecto, el nivel educativo de los participantes muestra una distribución diversa. Doce estudios se centraron en docentes de educación primaria e inicial, ocho en profesorado de educación secundaria, seis en docentes universitarios y dos en educación especial. Esta distribución refleja la relevancia del compromiso organizacional en todos los niveles del sistema educativo, aunque la atención prioritaria recae en la educación básica regular. Los estudios con docentes universitarios provienen de Filipinas, Taiwán, China, India e Indonesia, lo que evidencia el interés por el profesorado de educación superior. Las investigaciones con docentes de educación especial incorporan el componente de inclusión como variable relevante para el compromiso organizacional. Esta cobertura permite identificar patrones diferenciados según el nivel educativo, aunque la comparación directa se dificulta por la variedad de los instrumentos empleados.

En otra dimensión de análisis, los instrumentos de medición empleados en los estudios reflejan una preferencia por escalas con validación internacional. La escala de Meyer y Allen (1991), en sus versiones de tres componentes aparece en dieciséis investigaciones, lo que confirma la hegemonía teórica de este modelo en el estudio del compromiso organizacional docente. El cuestionario de liderazgo transformacional de Bass se utiliza en nueve estudios y la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer aparece en cinco investigaciones. Los instrumentos de bienestar psicológico, como la escala de Maslach para burnout, se emplean en cuatro estudios como predictores o variables asociadas. Esta consistencia instrumental favorece la comparabilidad entre estudios, aunque se identifican adaptaciones culturales que pueden modificar las propiedades psicométricas originales. La estandarización de instrumentos constituye un desafío para el fortalecimiento del campo en el futuro.

Por otra parte, los predictores del compromiso organizacional docente identificados en los estudios se agrupan en cuatro categorías principales. La primera incluye el liderazgo escolar, con énfasis en el liderazgo transformacional, auténtico, visionario e instruccional. La segunda agrupa el clima y la cultura organizacional, que destaca la influencia del ambiente laboral en el vínculo afectivo del profesorado. La tercera comprende el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, como mediador o predictor directo. La cuarta reúne la identidad profesional, la autoeficacia y el empoderamiento docente, como predictor significativo del compromiso. Estos resultados confirman la naturaleza multicausal del compromiso organizacional del profesorado y la conveniencia de abordajes en su gestión institucional y en las políticas de retención.

En sintonía con lo anterior, los hallazgos sobre los componentes del compromiso organizacional evidencian un patrón entre los estudios. El componente afectivo aparece como el de mayor relevancia, abordado en 22 investigaciones como dimensión principal. El componente normativo se incluye en 15 estudios, asociado al deber moral y a la lealtad institucional. El componente de continuidad se considera en 12 investigaciones, vinculado al costo percibido de abandonar la organización. La integración de los tres componentes se observa en siete estudios que adoptan el modelo trifactorial de Meyer y Allen (1991). Estos resultados ratifican la vigencia de este marco teórico clásico en el campo, aunque algunos investigadores proponen dimensiones complementarias como el compromiso profesional y el compromiso con el cambio educativo en sus estudios publicados en el periodo de análisis.

Sumado a lo anterior, los resultados principales de los estudios reflejan coincidencias en cuanto a las consecuencias del compromiso organizacional docente. Dieciséis investigaciones confirman efectos positivos sobre el desempeño docente, medido a través de evaluaciones de pares, autoinformes y resultados de aprendizaje. Catorce estudios reportan asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del profesorado. Once investigaciones evidencian que el compromiso organizacional reduce la intención de rotación y el abandono de la profesión docente. Siete estudios identifican efectos sobre el bienestar psicológico, con reducción del agotamiento y la burnout. Cinco investigaciones asocian el compromiso con la calidad de la enseñanza y los resultados del estudiantado en distintas disciplinas y contextos. Estos resultados confirman el carácter estratégico del compromiso organizacional para la gestión educativa contemporánea y para las políticas de retención docente.

Tabla 1. *Síntesis de los estudios incluidos en la revisión sistemática que abordan el compromiso organizacional del docente en instituciones educativas.*

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
1	Hu et al. (2026) / China	Cuantitativo / N=526 docentes de educación física / Primaria.	Escala de compromiso laboral, escala de entorno escolar, escala de desarrollo profesional y escala de compromiso organizacional.	El compromiso organizacional predice de manera positiva el desarrollo profesional docente. El engagement laboral media de forma parcial. El entorno escolar modera las rutas directas y de mediación.
2	İncekara y Şahin (2026) / Turquía	Mixto / N=299 docentes (cuantitativo) y 8 docentes (cualitativo), diseño mixto / Primaria, secundaria y bachillerato.	Escalas de felicidad organizacional (afecto positivo, afecto negativo, realización) y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuo).	Afecto positivo y realización predicen de forma positiva los tres componentes del compromiso. El afecto negativo los reduce. Alta afectividad y compromiso normativo, pero intención de permanencia incierta.
3	Özkul (2026) / Turquía	Cuantitativo / N=783 (docentes de 50 escuelas secundarias) / Secundaria.	Escalas de liderazgo basado en contexto, compromiso organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional.	El liderazgo basado en contexto se asocia de manera positiva con compromiso organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional, compromiso y satisfacción median la relación liderazgo-cultura.

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
4	Alonzo et al. (2025) / Filipinas	Cuantitativo / 779 docentes / No refiere.	Encuesta en línea basada en la teoría Job Demands-Resources, escalas de eficacia colectiva, adaptabilidad, autoeficacia, resiliencia, compromiso.	La eficacia colectiva se asocia de manera positiva con recursos personales (autoeficacia, resiliencia, adaptabilidad), los cuales predicen mayor compromiso ocupacional y compromiso laboral docente.
5	Bataineh et al. (2025) / Jordania	Cuantitativo / 616 profesores de ciencias / Superior.	Escala de compromiso del profesor, la escala de autoeficacia del docente y la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo.	Las tres escalas mostraron buena validez y fiabilidad en árabe. Compromiso docente correlaciona de manera significativa con autoeficacia y calidad de vida laboral. Compromiso docente tiene 4 factores (62.49% varianza).
6	Habibi et al. (2025) / Indonesia	Cuantitativo / N=1067 docentes / Secundarias.	Encuesta en línea sobre liderazgo instruccional, autoeficacia docente, compromiso profesional, clima escolar, satisfacción laboral y desempeño.	La autoeficacia docente mejora de manera significativa el compromiso y el clima escolar. Un clima escolar favorable se vincula con mayor satisfacción laboral y, en menor medida, con mejor desempeño docente.
7	Kandemir (2025) / Turquía	Cuantitativo / 391 docentes / Secundaria.	Escalas validadas de liderazgo empoderador, compromiso organizacional y satisfacción laboral.	El compromiso organizacional media de manera significativa la relación entre el liderazgo empoderador de los directores y la satisfacción laboral docente. El liderazgo empoderador predice de forma positiva el compromiso y la satisfacción.
8	Kim y Lee (2025) / República de Corea	Cuantitativo / N=207 docentes / Educación infantil.	Inventario de Burnout de Maslach, escala de compromiso docente y escala de calificación del rol del maestro de educación infantil.	El compromiso docente media en parte la relación entre burnout y desempeño de rol. Burnout correlaciona de manera negativa con compromiso y desempeño, mientras compromiso correlaciona forma positiva con desempeño.
9	Mahmutoğlu et al. (2025) / República Turca del Norte de Chipre.	Cuantitativo / N=325 docentes / Primarias y secundarias.	Escala de tácticas de influencia de los administradores sobre los docentes, escala de compromiso organizacional y escala de agilidad de aprendizaje.	Las tácticas de influencia de los administradores y la agilidad de aprendizaje de los docentes inciden de forma significativa en el compromiso organizacional. La agilidad de aprendizaje media la relación.

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
10	Muñoz et al. (2025) / Ecuador	Cuantitativo / N=6316 docentes / Educación general básica y bachillerato.	Cuestionario estructurado en cuatro secciones.	Factores como relaciones interpersonales, reconocimiento y naturaleza del trabajo predicen satisfacción y compromiso organizacional. Se cuestiona la teoría de Herzberg en el contexto ecuatoriano rural.
11	Park y Choi (2025) / Internacional	Cuantitativo / Docentes noveles (TALIS 2018) / No refiere.	Encuesta TALIS 2018 (mentoría, satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de permanencia).	La mentoría incide de forma directa la intención de permanencia de docentes noveles. El compromiso organizacional media esta relación y la satisfacción laboral no es mediador significativo.
12	Rahman et al. (2025) / Indonesia	Cuantitativo / 126 docentes / Tres escuelas secundarias públicas.	Cuestionarios de liderazgo transformacional, cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral.	Liderazgo transformacional y cultura organizacional predicen de manera positiva la satisfacción laboral. El compromiso organizacional media ambas relaciones y tiene el efecto más fuerte sobre satisfacción.
13	Riza et al. (2025) / Indonesia	Cuantitativo / N=136 funcionarios senior de 21 universidades / Superior.	Cuestionarios de liderazgo participativo, cultura organizacional, innovación, compromiso organizacional y desempeño.	Liderazgo participativo y cultura organizacional afectan de manera positiva la innovación y el compromiso. La cultura no incide de forma directa en desempeño. Innovación y compromiso predicen desempeño.
14	Sarkhosh et al. (2025) / Irán	Cuantitativo / 213 docentes de inglés de escuelas públicas / No refiere	Cuestionarios de satisfacción laboral y escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).	Todos los componentes del compromiso organizacional correlacionan y predicen de manera positiva la satisfacción laboral. Género modera solo la relación compromiso afectivo-satisfacción (más fuerte en mujeres).
15	Shi y Zheng (2025) / China	Cuantitativo / 843 docentes / Educación infantil.	Escala de sentido de ganancia laboral, escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), escala de desempeño docente y escala de liderazgo de apoyo.	El sentido de ganancia laboral predice de manera positiva el desempeño docente. El compromiso organizacional media esa relación. El liderazgo de apoyo modera la mediación.

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
16	Trinidad (2025) / Filipinas	Mixto / N=154 docentes universitarios (cuantitativo) y 10 entrevistas / Superior.	Encuestas validadas (autonomía, descentralización, apoyo organizacional percibido, justicia) y entrevistas semiestructuradas.	Las experiencias organizacionales (apoyo y justicia percibidos) son los predictores más fuertes del compromiso. El compromiso afectivo es el dominante. La confianza y el reconocimiento impulsan el compromiso afectivo.
17	Arfan et al. (2024) / Indonesia	Cuantitativo / 115 profesores / Educación especial.	Cuestionario estructurado que midió los niveles de autoeficacia, comportamiento altruista y compromiso organizacional.	Autoeficacia influye de manera significativa en compromiso organizacional de forma directa y a través de la mediación del comportamiento altruista. Docentes con alta autoeficacia muestran mayor altruismo y mayor compromiso organizacional.
18	Arifin et al. (2024) / Indonesia	Cuantitativo / 213 docentes / Escuela secundaria estatal.	Cuestionarios de compromiso docente, motivación docente, satisfacción docente, cultura escolar y desempeño docente.	El compromiso docente influye en la cultura escolar y desempeño. La motivación y satisfacción muestran efectos negativos directos sobre cultura escolar. No hay efecto directo de cultura escolar sobre desempeño.
19	Lien y Lai (2024) / Taiwán	Cuantitativo / N=1532 docentes / No refiere	Escala de sentido de eficacia del profesorado y escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).	El compromiso organizacional predice el compromiso laboral docente, mediado de forma parcial por la eficacia docente. Fuertes correlaciones positivas entre eficacia, compromiso organizacional y compromiso laboral.
20	Tawa et al. (2024) / Indonesia	Mixto / Muestra no reportada (docentes de escuelas inclusivas) / No refiere.	Entrevistas, observaciones, documentación y cuestionarios.	El liderazgo visionario y el compromiso organizacional influyen en la eficacia instruccional de los docentes que trabajan con niños con necesidades educativas especiales en escuelas inclusivas.
21	Verma y Kaur (2024) / India	Cuantitativo / 537 docentes de 20 universidades / Superior	Cuestionarios de clima de recursos humanos (subdimensiones), confianza organizacional, compromiso organizacional y retención.	El clima de recursos humanos impacta de manera positiva en la retención docente vía compromiso organizacional y confianza organizacional como mediadores complementarios parciales.

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
22	Xu y Pang (2024) / China	Cuantitativo / N=476 profesores de primaria de 7 escuelas / Primaria-Inicial.	Cuestionarios sobre liderazgo auténtico, compromiso organizacional, bienestar docente y competencia socioemocional.	El liderazgo auténtico de los directores predice de forma directa el compromiso organizacional docente e indirectamente mediante el bienestar docente. La competencia socioemocional modera de manera positiva esta relación.
23	Alzoraiki et al. (2023) / Yemen	Cuantitativo / N=374 docentes / No refiere	Cuestionarios de liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada).	El liderazgo transformacional impacta de manera positiva el compromiso y desempeño docente. El compromiso docente media la relación liderazgo-desempeño sostenible.
24	Shafiq (2023) / Pakistán	Cuantitativo / 494 docentes / Superior	Escala de sentido de eficacia del profesorado y escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) .	Sentido de eficacia docente correlaciona positiva y de forma significativa con compromiso organizacional (afectivo, continuo, normativo). La eficacia predice el compromiso organizacional.
25	Treviño y Lopez (2023) / México	Cuantitativo / 167 docentes / No refiere	Escala de empoderamiento estructural, escala de remuneraciones, escala de empoderamiento psicológico (mediador) y escala de satisfacción laboral.	Efectos directos e indirectos significativos sobre satisfacción, compromiso y burnout. Diferencias por género, estado civil, escolaridad y situación laboral.
26	Yin et al. (2023) / China	Cuantitativo / N=417 docentes / Escuelas primarias.	Escalas de significado del trabajo, autorreflexión, autoeficacia y compromiso organizacional.	El significado laboral y la autoeficacia predicen independientemente el compromiso organizacional. La autoeficacia media la relación significado-compromiso (mediación en cadena).
27	Ibrahim y Aljneibi (2022) / Emiratos Árabes Unidos	Cuantitativo / N=737 docentes de 40 escuelas / No refiere.	Encuesta de compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuo) y compromiso con la enseñanza (profesión, estudiantes, materia).	El compromiso con la enseñanza supera al organizacional, el compromiso aumenta con edad, antigüedad y permanencia, disminuye con sobrecarga, multi-materia y tareas no docentes.

ID	Autor (año) / País	Diseño / Muestra (N) / Nivel educativo	Instrumentos de medición	Resultados principales
28	Wang y Rashid (2022) / China	Cuantitativo / 452 docentes / Superior	Dimensiones del cuestionario de la organización que aprende, escala de satisfacción laboral y escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).	La satisfacción laboral media de manera significativa la relación entre las dimensiones de organización que aprende (aprendizaje continuo, conexión, liderazgo estratégico) y el compromiso organizacional.

Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática evidencian que el liderazgo escolar constituye el predictor más consistente del compromiso organizacional del profesorado en los estudios revisados. Este hallazgo coincide con los resultados de [Portilla et al. \(2023\)](#), quienes identificaron que el liderazgo directivo influye de forma positiva en el clima organizacional, con énfasis en el liderazgo transformacional como vía para fortalecer el compromiso docente. En igual dirección, [Rojas \(2023\)](#) constató que el empoderamiento del docente por parte del director incrementa el compromiso organizacional, al facilitar la toma de decisiones autónomas en el aula y la distribución del poder pedagógico. La correspondencia entre estos estudios refleja que las prácticas de liderazgo participativo, orientadas al reconocimiento del docente y a la distribución del poder, constituyen una palanca estratégica para fortalecer el vínculo organizacional del profesorado con su institución.

En lo que respecta al clima y la cultura organizacional, los resultados sintetizados confirman su papel predictor del compromiso organizacional docente en los estudios revisados. Este hallazgo se alinea con los aportes de [Saccaco \(2023\)](#), quien demostró que un clima organizacional favorable se asocia con mayores niveles de compromiso laboral del profesorado en instituciones educativas privadas del Perú. En la misma línea, [Meza et al. \(2023\)](#) evidenciaron que el clima laboral en educación superior se relaciona con el compromiso organizacional del docente, con efectos diferenciados según las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad. La consistencia de estos hallazgos refuerza la pertinencia de intervenciones dirigidas a fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación interna y los valores compartidos dentro de las instituciones educativas, como condición para el desarrollo del compromiso organizacional del profesorado en su conjunto.

Otro hallazgo relevante refiere al bienestar psicológico y la satisfacción laboral como predictores del compromiso organizacional del profesorado en los estudios revisados. Este resultado coincide con los hallazgos de [Otoya y Chauca \(2025\)](#), quienes constataron que la satisfacción laboral explica el 46.2% de la varianza del compromiso organizacional y el estrés laboral no aporta de forma significativa al modelo en docentes peruanos. En igual sentido, [Prado \(2025\)](#) demostró que la felicidad en el trabajo predice el compromiso organizacional del docente universitario en todos los modelos evaluados, con implicaciones para el fortalecimiento del vínculo afectivo con la institución educativa. La analogía de estos resultados destaca la importancia de relacionar estrategias de gestión del bienestar con políticas de reconocimiento laboral para fortalecer el vínculo afectivo del profesorado con la institución educativa.

En cuanto al estrés laboral y los recursos personales del docente, los resultados de la revisión evidencian su influencia sobre el compromiso organizacional del profesorado en distintos contextos educativos. Este hallazgo se relaciona con los aportes de [Manjarrez et al. \(2026\)](#),

quienes identificaron los principales factores organizacionales y personales del estrés laboral docente que afectan el bienestar y el desempeño del profesorado en educación media. En la misma dirección, Treviño y López (2022) confirmaron que el estrés laboral, la satisfacción y el compromiso organizacional son factores críticos interrelacionados en docentes mexicanos, con implicaciones para la gestión educativa escolar. La coincidencia entre estos estudios indica que las instituciones educativas deben priorizar el manejo del estrés y el fortalecimiento de los recursos psicológicos del docente como condición para el desarrollo del compromiso organizacional del profesorado.

En términos del empoderamiento docente y la cultura organizacional, los resultados sintetizados confirman su papel como predictor del compromiso organizacional del profesorado en los estudios revisados. Este hallazgo dialoga con los resultados de Kartiko (2023), quien constató que el compromiso organizacional influye de forma significativa en la satisfacción laboral del docente, junto con el comportamiento ciudadano organizacional en la era digital. En igual dirección, Hernández (2024) ratificó que la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos del compromiso organizacional del docente universitario, con un efecto robusto de los valores, las normas y los símbolos institucionales. La consistencia de estos resultados denota que el empoderamiento del profesorado, entendido como distribución de autonomía, autoridad y recursos, constituye una condición habilitante para el desarrollo del compromiso organizacional en las instituciones educativas.

Por otra parte, los resultados de la revisión evidencian la centralidad del liderazgo empoderador y de los recursos personales del docente en la conformación del compromiso organizacional. Este hallazgo se alinea con los aportes de Limón (2022), quien ratificó que el liderazgo empoderador se asocia de forma positiva con el desempeño docente y el compromiso organizacional, con efecto mediador del compromiso en la relación liderazgo-desempeño. En igual sentido, Malmström y Öqvist (2025) confirmaron que la autoeficacia docente y el apoyo social influyen de forma interactiva en la motivación del profesorado, lo que a su vez predice el comportamiento de liderazgo docente. La correspondencia entre estos estudios indica que las políticas educativas deben priorizar el fortalecimiento del liderazgo participativo y de los recursos psicológicos del docente para fortalecer el compromiso organizacional del profesorado.

En otro orden de ideas, los resultados de la revisión confirman los efectos del compromiso organizacional sobre el desempeño docente y la calidad educativa en los estudios revisados. Este hallazgo se ajusta a los aportes de Pan y Argüelles (2024), quienes demostraron que el compromiso organizacional del docente universitario se correlaciona de forma positiva con el desempeño laboral, con predominio del componente afectivo. En la misma dirección, Park et al. (2025) evidenciaron que el compromiso organizacional modera la relación entre la colaboración docente y la claridad instruccional, con efectos sobre la calidad de la enseñanza en contextos internacionales. La coincidencia entre estos hallazgos refleja que el compromiso organizacional opera como un recurso psicológico que potencia la traducción del conocimiento pedagógico en prácticas efectivas de aula, con consecuencias medibles en el aprendizaje del estudiantado.

Con igual relevancia, los resultados de la revisión ponen de manifiesto la necesidad de abordar el compromiso organizacional docente desde una perspectiva que relacione factores individuales, organizacionales y contextuales en su análisis. Este hallazgo dialoga con los aportes de Olivera (2025), quien identificó que el clima laboral y el compromiso del docente son dimensiones con alta valoración por parte del profesorado, aunque sin correlación directa con el desempeño escolar en algunos contextos. En igual sentido, Bautista y Bagoio (2026) ratificaron que la cultura escolar media de forma parcial la relación entre el compromiso y la satisfacción del profesorado de educación primaria. La correspondencia de estos resultados evidencia que el compromiso

organizacional docente surge de la interacción entre el liderazgo, el clima, la identidad profesional, el bienestar psicológico y las prácticas de gestión institucional.

Conclusiones

La evidencia científica confirma que el compromiso organizacional del profesorado constituye un constructo multifactorial, determinado por la interacción entre el liderazgo escolar, el clima y la cultura organizacional, el bienestar psicológico, la identidad profesional y el empoderamiento docente. La revisión sistemática permitió identificar el componente afectivo como el de mayor relevancia, seguido por el normativo y el de continuidad, en consonancia con el modelo de Meyer y Allen. Los predictores del compromiso organizacional docente muestran una notable consistencia transcultural, aunque su peso relativo varía según el contexto geográfico, el nivel educativo y el diseño metodológico. El estudio contribuye al conocimiento al sistematizar un campo fragmentado y al identificar patrones, diferencias y tendencias en la producción científica reciente, lo que ofrece un marco interpretativo útil para la gestión educativa.

Pese a los aportes reportados, existen vacíos que requieren atención prioritaria en futuras investigaciones. Se requiere profundizar en el estudio del compromiso organizacional docente en contextos africanos y europeos, donde la producción es limitada; así como en investigaciones longitudinales que permitan evaluar la estabilidad temporal del constructo. Resulta necesario avanzar en el desarrollo de instrumentos estandarizados que faciliten la comparación entre estudios, y en el análisis de la influencia de las políticas públicas educativas sobre el compromiso del profesorado. Las implicaciones de los resultados indican la conveniencia de que las instituciones educativas implementen programas de reconocimiento profesional, promuevan prácticas de liderazgo participativo, fortalezcan el clima organizacional y atiendan el bienestar psicológico del docente. La investigación educativa debe avanzar hacia diseños mixtos que combinen la robustez cuantitativa con la profundidad cualitativa, para captar la complejidad del compromiso organizacional docente.

Acerca de

Contribución de los autores: Todos los autores contribuyeron a la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual. Todos aprobaron la versión final para su publicación.

Financiamiento: Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: Al tratarse de una revisión sistemática de fuentes secundarias, no se requirió aprobación del comité de ética. Se garantizó el respeto a la autoría intelectual y la citación estricta conforme a la norma APA 7.

Historia del artículo: Artículo recibido 05 de mayo 2026 | Aceptado 13 de junio 2026 | Publicado 04 de agosto 2026

Cómo citar:

Soto Robles, U; Camacho Caycho, M. L.; Cajahuaringa Huarina, E. P. (2026). Compromiso organizacional docente en instituciones educativas: una revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 10(43). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v10i43.1284>

Referencias

- Alonzo, D., Sheridan, L., Zhou, S., Nguyen, H. T. M., Gao, X. y Durksen, T. L.** (2025). Teachers' engagement and occupational commitment in a centralised education system. *Teaching and Teacher Education*, 168, 105233. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105233>
- Alvarado, M. A., Pachau, W. A., Farro, J. A. y Del Castillo, C.** (2025). Perspectivas del compromiso organizacional de los docentes en la educación: un estudio sistemático. *Impulso, Revista de Administración*, 5(10), 333-350. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.120>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q. y Beshr, B. A. H.** (2023). Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance. *Sustainability*, 15(5), 4620. <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Arfan, Buchdadi, A. D. y Suparno** (2024). The impact of self-efficacy on organizational commitment with the mediation of altruistic behavior in special school teachers. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 9096-9102. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00689>
- Arifin, A., Ramly, M., Mursalim, Zakaria, J. y Malik, E.** (2024). Analysis of Teacher Commitment, Motivation, and Satisfaction with School Culture and Performance of State High School Teachers in Baubau City. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(7), e06071. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-054>
- Bataineh, O. T., Mahasneh, A. M., Al-Zoubi, Z. H., Qablan, A. y Alkaabi, A. M.** (2025). The relationship between teacher commitment, teacher self-efficacy, and work-related quality of life among science teachers. *PLOS ONE*, 20(7), e0326994. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0326994>
- Bautista, C. J. y Baguio, J.** (2026). Conveying outcome of school culture in relation to job commitment and satisfaction of teachers in public elementary schools. *International Journal of Transformative Multidisciplinary Studies*, 2(2), 85-93. <https://doi.org/10.66074/de43fr21>
- Degef, M. B. y Kidane, B. Z.** (2024). The influence of job satisfaction on organizational commitment of the academic staff in Ethiopian polytechnic colleges. *Educational Planning*, 31(4), 67-82. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1451048>
- Deng, Y., Yuan, W., Zhang, L. y Xie, Z.** (2024). Profiles of attitudes toward inclusive education among Chinese in-service teachers: their relationships with demographic factors and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 15, 1391862. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1391862>
- Habibi, A., Attar, R. W., Saudagar, F., Tomczyk, Ł., Hendra, R. y Alhazmi, A. H.** (2025). Instructional leadership, self-efficacy, commitment and school climate on teachers' job satisfaction and performance: Asian context. *Asian Education and Development Studies*, 14(5), 1002-1021. <https://doi.org/10.1108/aeds-11-2024-0262>
- Hernández, M.** (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada. *Paidagogo*, 6(2), 32-53. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/259>
- Hu, L., Zhao, Y., Hao, W. y Zhang, F.** (2026). The impact of organizational commitment on the professional development of primary and secondary school physical education teachers: a moderated mediation model. *Frontiers in Sports and Active Living*, 8, 1791333. <https://doi.org/10.3389/fspor.2026.1791333>

- Ibrahim, A. y Aljneibi, F.** (2022). The influence of personal and work-related factors on teachers' commitment during educational change: A study on UAE public schools. *Heliyon*, 8(11), e11333. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11333>
- İncekara, S. y Şahin, A.** (2026). Organizational happiness and its association with organizational commitment: A mixed-methods study among private school teachers in Türkiye. *PLOS ONE*, 21(5), e0348240. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0348240>
- Kandemir, A.** (2025). The mediating function of organizational commitment in the relationship between teachers' job satisfaction and principals' empowering leadership. *Acta Psychologica*, 260, 105715. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105715>
- Kartiko, A., Wibowo, G. A., Gobel, L. V., Wijayanto, A. y Saputra, N.** (2023). Improving Teacher Job Satisfaction Through Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in The Digitalization Era. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 315-327. <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/3960>
- Kim, S. y Lee, J.** (2025). The mediating effect of teacher commitment in the relationship between burnout and role performance of early childhood teachers. *Frontiers in Education*, 9, 1474838. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1474838>
- Lien, H. Y. y Lai, H. C.** (2024). The impact of the organisational commitment of teachers on work engagement: The mediating role of teaching efficacy. *e-mentor*, 5(107), 29-35. <https://doi.org/10.15219/em107.1685>
- Limón, Í.** (2022). Relationship between Empowering Leadership and Teachers' Job Performance: Organizational Commitment as Mediator. *Journal of Theoretical Educational Sciences*, 15(1), 16-41. <https://doi.org/10.30831/akukeg.945201>
- Mahmutoğlu, C., Celep, C. y Kaya, A.** (2025). The impact of school administrators' influence tactics on teachers' organizational commitment: the role of learning agility. *Frontiers in Psychology*, 16, 1549328. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1549328>
- Malaga, R. S. y Olenski, D. E.** (2026). Perceived organizational support, psychological empowerment, and job satisfaction as key predictors of public school teacher performance. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 13(1), 201-210. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2026.01.021>
- Malmström, M. y Öqvist, A.** (2025). The role of self-efficacy, social support and motivation in teacher's leadership behavior. *Social Psychology of Education*, 28(1), 161. <https://doi.org/10.1007/s11218-025-10124-7>
- Mamani, C., Chumpitaz, H. E., Espinoza, E. N., Espinoza, M. A. y Narvaez, T.** (2025). Relación entre identidad profesional, compromiso organizacional y desempeño del docente peruano. *Impulso, Revista de Administración*, 5(10), 32-45. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i10.99>
- Manjarrez, N. N., Toala, E. J., Niaupari, A. L. y Ortega, V. A.** (2026). Análisis del estrés laboral en docentes de nivel medio. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 6(1), 6714-6731. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v6i1.1660>
- Meyer, J. P. y Allen, N. J.** (1991). A three-component model conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A.** (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Meza, B. I., Ibarra, L. E., Valenzuela, A. y Zuñiga, E. (2023).** Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior en Sonora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, (40). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi40.582>
- Montaño, E. I., Zúñiga, E. y Jiménez, P. E. (2025).** Dimensiones del compromiso organizacional en docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México. *Revista Enfoques*, 9(34), 78-102. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.199>
- Muñoz, G. A., Toala, R. D., González, M. y Félix, M. E. (2025).** Unveiling the nexus of teacher commitment and job satisfaction: insights from Ecuador's educational landscape. *BMC Psychology*, 13, 134. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02471-z>
- Nina, S. J. (2025).** Comunicación interna y compromiso organizacional en docentes de una universidad estatal. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 16(1), 19-31. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.16.1.1262>
- Olivera, K. L. T. (2025).** Work climate and work commitment of teachers in integrated schools and their relationship to school performance: Basis for a professional development plan. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 13(1), 285-313. <https://doi.org/10.56648/aide-irj.v13i1.209>
- Otoya, C. C. y Chauca, M. H. (2025).** Impacto de la satisfacción y el estrés laboral sobre el compromiso organizacional en docentes de colegios de Lima Sur. *Propósitos y Representaciones*, 13, e1910. <https://doi.org/10.20511/pyr2025.v13.1910>
- Özkul, R. (2026).** Context-based leadership and organizational culture in schools: the mediating roles of organizational commitment and job satisfaction. *BMC Psychology*, 14(1), 251. <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04163-8>
- Pan, Y. y Arguelles, R. (2024).** The Impact of University Teachers' Organizational Commitment on Work Performance. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 15(1), 84-88. <https://doi.org/10.54097/h4h9hc54>
- Park, S. y Choi, S. (2025).** Boosting novice teachers' retention intention: international evidence on the role of mentoring via job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*, 63(6), 489-504. <https://doi.org/10.1108/jea-04-2024-0108>
- Park, S., Mao, X. y Choi, S. (2025).** Understanding the relationship between teacher collaboration and instructional clarity via teacher self-efficacy: A moderated mediation model of organizational commitment. *Teaching and Teacher Education*, 156, 104922. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104922>
- Portilla, S. Z., Díaz, R. F., Romani, U. I. y Rivera, J. L. (2023).** Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (20), 228-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Prado, G. O. (2025).** Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(36), 223-233. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.913>
- Rahman, M. H., Bolotio, R. y Napitupulu, D. (2025).** The role of organizational commitment in improving teachers' job satisfaction in public high schools in Indonesia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(2), 62-71. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.02.007>
- Riza, M. F., Hutahayan, B. y Chong, H. Y. (2025).** Fostering high-performing organizations in higher education: the effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2448884>

- Rojas, C. G.** (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo San Francisco de Asís en Huaycán - Lima. *TZHOECOEN*, 15(2), 139-154. https://www.researchgate.net/publication/376743590_Empowerment_y_compromiso_organizacional_en_docentes_del_centro_educativo_san_francisco_de_asis_en_huaycan_-_lima
- Saccaco, D. I.** (2023). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de Ventanilla Callao, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 8230-8246. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5952
- Saldarriaga, O. L., Ledesma, M. J., Malpartida, J. N. y Díaz, J. R.** (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 261-274. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37690>
- Santiago, A. F., Nieto, E. A., Valverde, F. J., Zavaleta, F. M. y Moreno, J. E.** (2025). Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes. *Revista Tribunal*, 5(13), 62-72. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i13.255>
- Sarkhosh, M., Pazuki, P. y Farrokh Eslamlou, N.** (2025). English teachers' organizational commitment and job satisfaction: Can we avoid teacher burnout? *MEXTESOL Journal*, 49(4), 1-14. <https://doi.org/10.61871/mj.v49n4-7>
- Shafiq, M.** (2023). The relationship between teachers' sense of efficacy and organizational commitment at Colleges in Pakistan. *e-mentor*, 2(99), 31-38. <https://doi.org/10.15219/em99.1609>
- Shao, Y., Jiang, W., Wang, N., Zhang, C. y Zhang, L.** (2025). The impact of authentic leadership on the work engagement of primary and secondary school teachers: The serial mediation role of school climate and teacher efficacy. *PLOS ONE*, 20(5), e0320839. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0320839>
- Shi, W. y Zheng, Y.** (2025). Exploring the impact of sense of work gain on kindergarten teachers' work performance: the mediating role of organizational commitment and the moderating influence of supportive leadership. *Frontiers in Psychology*, 16, 1515054. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1515054>
- Tawa, A. B., Bafadal, I., Ulfatin, N. y Burhanuddin, B.** (2024). Learning for children with special needs: the effect of visionary leadership and organizational commitment on teachers' performance. *European Journal of Educational Research*, 13(1), 131-144. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.1.131>
- Treviño, R. y López, J. F.** (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Treviño, R. y Lopez, J. F.** (2023). Job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Journal of Technology and Science Education*, 13(3), 788-806. <https://doi.org/10.3926/jotse.1435>
- Trinidad, A. E.** (2025). A Mixed-Methods Inquiry into Faculty Commitment: Exploring Institutional and Organizational Predictors for Evidence-Based Policy Reforms. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 24(8), 30. <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.8.30>
- Verma, S. y Kaur, G.** (2024). Faculty Retention Dynamics: Investigating the Role of HR Climate, Trust, and Organizational Commitment in Higher Education Context. *SAGE Open*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/21582440241233372>

Wang, G. X. y Rashid, A. M. (2022). Job satisfaction as the mediator between a learning organization and organizational commitment among lecturers. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 847-858. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.2.847>

Xu, Z. y Pang, N. S. (2024). Promoting Teachers' Organizational Commitment: The Effects of Authentic Leadership, Teachers' Well-Being and Social–Emotional Competence. *Behavioral Sciences*, 14(10), 862. <https://doi.org/10.3390/bs14100862>

Yao, H. y Ma, L. (2024). Improving teacher career satisfaction through distributed leadership in China: The parallel mediation of teacher empowerment and organizational commitment. *International Journal of Educational Development*, 104, 102960. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102960>

Yin, S., Guan, X., Zhang, Y., Li, Y., Jobe, M. C. y Ahmed, M. Z. (2023). The Impact of Chinese Primary School Teachers' Sense of Work Meaningfulness on Organizational Commitment: A Chain Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 3477-3488. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S425043>

Zhang, K. y He, W. (2024). Perceived School Climate Support Moderates the Relationship Between Teachers' Growth Mindset and Work Engagement. *Education Sciences*, 14(12), 1283. <https://doi.org/10.3390/educsci14121283>