

La influencia de la remuneración en la satisfacción laboral docente: una revisión sistemática

The influence of remuneration on teacher job satisfaction: a systematic review

 José Orlando Abanto Berrospi ¹

 Liz Estrella Ugarte Rojas ²

 Socorro Isabel Choque Quispe ³

¹Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
jabanto21@ucvvirtual.edu.pe

²Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
lugarter@ucvvirtual.edu.pe

³Universidad César Vallejo.
Chiclayo, Perú. Correo:
schoquequ@ucvvirtual.edu.pe

Cómo citar: Abanto Berrospi, J. O., Ugarte Rojas, L. E., & Choque Quispe, S. I. (2026). La influencia de la remuneración en la satisfacción laboral docente: una revisión sistemática. *Revista de Educación Simón Rodríguez*, 6(12), 1-17.
<https://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.6i12.192>

Resumen

Contexto: La satisfacción laboral docente constituye un pilar de la calidad educativa y la retención del profesorado a escala mundial. En contextos de escasez docente creciente, la remuneración oscila entre su carácter higiénico clásico y su función motivacional contextual, lo que demanda evidencia que oriente las políticas públicas dirigidas al magisterio. **Objetivo:** Analizar la influencia de la remuneración en la satisfacción laboral de los docentes. **Metodología:** La investigación aplicó una revisión sistemática conforme a las directrices PRISMA 2020, con búsqueda en Scopus y Web of Science, donde conformaron el corpus de análisis 23 estudios primarios. **Resultados:** La remuneración ejerce un efecto positivo sobre la satisfacción laboral docente, con magnitud variable según contexto socioeconómico, nivel educativo y factores mediadores. En países de ingresos bajos y medios predomina un efecto directo y potente; en naciones de ingresos altos opera como factor higiénico. Las condiciones laborales, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el liderazgo escolar moderan la relación salarial. **Conclusión:** Las políticas salariales requieren acompañarse de estrategias que atiendan dimensiones intrínsecas y extrínsecas, con criterios de equidad territorial, reconocimiento profesional y desarrollo de carrera sostenido para el magisterio, en sintonía con marcos teóricos bifactoriales contextualizados.

Palabras clave: Compensación laboral; Motivación docente; Remuneración; Retención docente; Satisfacción laboral

Abstract

Context: Teacher job satisfaction is a cornerstone of educational quality and teacher retention worldwide. In contexts of increasing teacher shortages, remuneration fluctuates between its classic hygiene function and its contextual motivational role, demanding evidence to guide public policies aimed at teachers. **Objective:** To analyze the influence of remuneration on teacher job satisfaction. **Methodology:** The research applied a systematic review according to the PRISMA 2020 guidelines, searching Scopus and Web of Science, which yielded 23 primary studies for the analysis corpus. **Results:** Remuneration has a positive effect on teacher job satisfaction, with varying magnitude depending on socioeconomic context, educational level, and mediating factors. In low- and middle-income countries, a direct and powerful effect predominates; in high-income nations, it operates as a hygiene factor. Working conditions, professional development, recognition, and school leadership moderate the

salary relationship. **Conclusion:** Salary policies must be accompanied by strategies that address intrinsic and extrinsic dimensions, with criteria of territorial equity, professional recognition, and sustained career development for teachers, in line with contextualized, two-factor theoretical frameworks.

Keywords: Compensation; Teacher motivation; Remuneration; Teacher retention; Job satisfaction

Introducción

La insatisfacción laboral docente constituye uno de los desafíos para los sistemas educativos contemporáneos, por su vínculo con la retención del profesorado y la calidad de la enseñanza. [Akiba et al. \(2023\)](#) evidenciaron que el valor ocupacional percibido de la profesión interactúa con la satisfacción salarial y configura trayectorias profesionales diferentes entre naciones con distinto grado de valoración social del magisterio. [Kraft y Lyon \(2024\)](#) documentaron un descenso sostenido del prestigio, el interés y la satisfacción profesional docente durante cinco décadas, lo que profundiza el problema y exige respuestas basadas en evidencia. [Deroncele et al. \(2025\)](#) desarrollaron una escala de bienestar laboral para docentes latinoamericanos y confirmaron que la remuneración constituye una dimensión del bienestar profesional del magisterio en contextos de ingresos medios.

En esta línea, la satisfacción laboral docente designa la valoración subjetiva que los profesores construyen sobre las condiciones, las relaciones y las recompensas vinculadas a su ejercicio profesional. [Diagne \(2023\)](#) identificó, a partir de datos TALIS 2018, que las características del entorno escolar y la autoeficacia explican una porción sustancial de la variabilidad de la satisfacción entre docentes de distintos países. [Admiraal \(2025\)](#) confirmaron, en el contexto finlandés, que el ambiente escolar y las relaciones profesionales predicen la satisfacción con mayor fuerza que los rasgos individuales del profesorado. [Hatlevik y Hatlevik \(2025\)](#) evidenciaron variaciones en las fuentes de satisfacción según la fase profesional, lo que denota que los factores extrínsecos como el salario poseen un peso diferenciado a lo largo de la carrera docente.

De igual modo, la remuneración figura entre los factores extrínsecos con mayor poder explicativo de la satisfacción laboral docente, aunque su efecto dista de ser uniforme entre contextos. [Bates y Dynia \(2025\)](#) examinaron los incrementos salariales en educadores de primera infancia y observaron mejoras en el bienestar afectivo del personal tras las reformas remunerativas. [Crețu et al. \(2024\)](#) evaluaron, con personal docente turco, la relación entre esfuerzo, salario y satisfacción, y hallaron que la percepción de equidad salarial intensifica el efecto positivo de la remuneración sobre el bienestar profesional. [Hoque et al. \(2023\)](#) identificó, mediante datos TALIS 2018, que los factores asociados con la satisfacción docente predicen de forma significativa la intención de abandono, lo que confirma el peso de las condiciones remunerativas en la sostenibilidad del magisterio.

En relación con lo anterior, persiste el debate sobre si el salario opera como factor higiénico o como motivador, así como sobre los elementos que moderan su efecto. [Li et al. \(2024\)](#) exploraron, mediante un diseño cualitativo con docentes rurales chinos, las contradicciones entre las políticas salariales y las vivencias profesionales del magisterio, y destacaron el peso del reconocimiento comunitario. [Rodríguez y Ferreira \(2024\)](#) analizaron los factores extrínsecos e intrínsecos en profesionales de la enseñanza española y reportaron que la

compensación económica mantiene un efecto moderado frente al reconocimiento y las relaciones interpersonales. [Murwaningsih \(2024\)](#) determinaron, en docentes indonesios, que la actitud profesional y el bienestar inciden en el desempeño junto con la satisfacción, lo que indica la interdependencia entre remuneración y demás dimensiones laborales.

Ante este panorama, la investigación aborda una problemática que afecta a los sistemas educativos de distintos niveles de desarrollo. La insuficiencia remunerativa docente aparece con mayor intensidad en regiones de ingresos bajos y medios, donde las condiciones del trabajo pedagógico presentan deficiencias considerables. Las causas posibles contemplan la precariedad presupuestaria, la desvalorización social del magisterio y la ausencia de mecanismos de equidad salarial entre regiones y niveles educativos. La situación ideal requeriría políticas que combinen mejoras remunerativas con estrategias de desarrollo profesional, reconocimiento y condiciones laborales dignas. Ante esto, se define la siguiente pregunta de investigación: ¿de qué manera la remuneración influye en la satisfacción laboral de los docentes?

En virtud de ello, un estudio en este sentido contribuiría a orientar las políticas educativas hacia estrategias remunerativas contextualizadas y a integrar la evidencia dispersa sobre un factor decisivo para la retención y la calidad del magisterio. La revisión ofrece un mapa de los tipos de remuneración estudiados, los factores asociados y la magnitud del efecto sobre la satisfacción, lo que permite identificar patrones, brechas y tendencias en la producción científica reciente. Es por ello que la presente revisión sistemática tuvo como objetivo analizar la influencia de la remuneración en la satisfacción laboral de los docentes.

Método

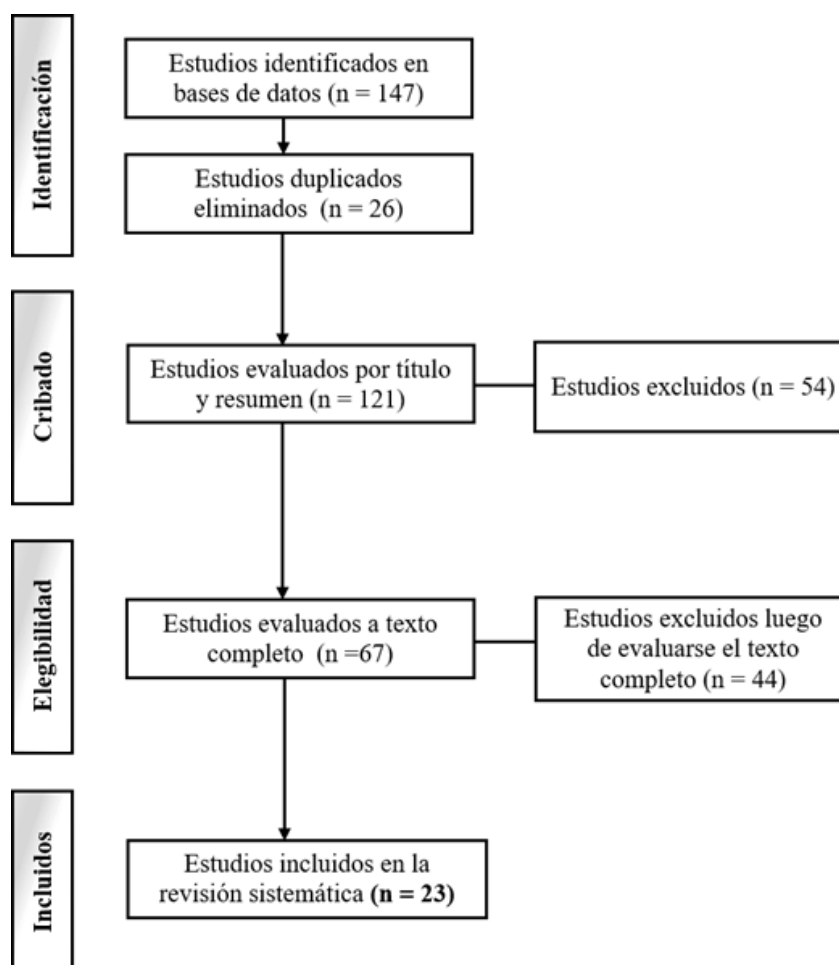
La investigación corresponde a una revisión sistemática de la literatura científica, conducida conforme a las directrices PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Este diseño permite sintetizar de forma rigurosa y transparente la evidencia empírica disponible sobre la influencia de la remuneración en la satisfacción laboral docente, mediante criterios de búsqueda, selección y evaluación predefinidos. La revisión sistemática ofrece mayor nivel de evidencia que las revisiones narrativas tradicionales, puesto que minimiza los sesgos de selección y favorece la replicación del proceso. El protocolo estableció la pregunta de investigación, las bases de datos, los términos de búsqueda, los criterios de elegibilidad, el proceso de extracción de datos y la estrategia de evaluación de la calidad metodológica, lo que garantizó la transparencia y el rigor del proceso.

La estrategia de búsqueda de información abarcó las bases de datos Scopus y Web of Science, seleccionadas por su cobertura interdisciplinaria y su rigor en la indexación de revistas científicas de alto impacto. El período de estudio fue de enero de 2022 a abril de 2026, con el propósito de concentrar la revisión en la evidencia más reciente y capturar las tendencias actuales sobre remuneración docente. Los términos combinaron descriptores en inglés y español mediante operadores booleanos: ("teacher" OR "educator") AND ("job satisfaction" OR "work satisfaction") AND ("salary" OR "remuneration" OR "compensation" OR "pay" OR "wage"). La búsqueda abarcó artículos de revistas indexadas, sin restricción geográfica, con el fin de obtener una visión amplia de la relación entre remuneración y satisfacción docente a escala global y facilitar la comparación entre distintos contextos educativos nacionales.

Los criterios de inclusión comprendieron artículos originales publicados en revistas indexadas entre 2022 y 2026, estudios que analizaran la relación entre remuneración y satisfacción laboral docente, población constituida por docentes de cualquier nivel educativo, y publicaciones en inglés o español. Los criterios de exclusión abarcaron revisiones de literatura, metaanálisis, editoriales, cartas al editor y conferencias sin revisión por pares; así como investigaciones que no midieran de forma directa la satisfacción laboral como variable dependiente, estudios cuya población no fuera de modo exclusivo docente, y artículos cuyo texto completo no estuviera accesible. La aplicación de estos criterios garantizó la relevancia y calidad de los estudios del corpus, lo que aseguró evidencia pertinente para responder a la pregunta de la investigación.

El proceso de selección de los estudios abarcó cuatro fases secuenciales. La búsqueda en Scopus y Web of Science recuperó 147 registros en la fase de identificación. Tras eliminar 26 duplicados, 121 registros únicos pasaron a la fase de cribado. La evaluación de títulos y resúmenes excluyó 54 registros que no cumplían los criterios, lo que dejó 67 estudios para la fase de elegibilidad. El análisis del texto completo permitió excluir 44 artículos por razones como población no docente, variable dependiente distinta o ausencia de análisis de la remuneración. Al concluir, 23 estudios cumplieron todos los criterios de inclusión y constituyeron el corpus definitivo de la revisión sistemática. El diagrama de flujo PRISMA se presenta en la Figura 1 que documenta este proceso y garantiza la trazabilidad de las decisiones metodológicas adoptadas.

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



El proceso de extracción de datos abarcó dos fases. En la primera, dos revisores examinaron de forma independiente los títulos y resúmenes de los registros recuperados para identificar los estudios con elegibilidad potencial. En la segunda, los mismos revisores evaluaron el texto completo de los artículos seleccionados para confirmar el cumplimiento de los criterios de inclusión. Los revisores resolvieron las discrepancias mediante consenso y, en caso necesario, con la participación de un tercer evaluador. La información extraída incluyó autor y año, país, diseño metodológico, tipo de remuneración, factores asociados, principales hallazgos y efecto sobre la satisfacción.

Resultados

Los 23 estudios incluidos en la revisión sistemática analizaron la relación entre remuneración y satisfacción laboral docente. La Tabla 1 sintetiza los estudios del corpus, organizados de forma descendente por año y, dentro de cada año, en orden alfabético por el apellido del primer autor. Cada estudio aparece descrito según su identificación, autor y año, país, diseño metodológico, tipo de remuneración, factores asociados, principales hallazgos y efecto sobre la satisfacción. Esta sistematización permite contrastar de forma comparada los abordajes metodológicos, los tipos de compensación examinados y los patrones de efecto, lo que aporta un mapa de la producción científica reciente y facilita la identificación de tendencias, brechas y zonas de consenso o diferencia entre los contextos investigados.

Respecto a la distribución cronológica de los estudios, se aprecia un incremento sostenido del interés científico por la temática. En este sentido, 3 investigaciones corresponden al año 2026, 10 al año 2025, 6 al año 2024, 3 al año 2023 y 1 al año 2022. Esta distribución coincide con la intensificación de la crisis de escasez docente a nivel global y la presión creciente sobre los gobiernos por mejorar las condiciones del profesorado. La distribución geográfica denota una cobertura amplia pero desigual. La mayor representación la tuvo China con siete estudios, seguido de Estados Unidos con dos e igual cantidad realizada con alcance internacional. Además, tuvo una contribución cada uno Perú, Ecuador, Chile, Ghana, Kenia, Inglaterra, Grecia, Polonia, Tanzania, Malta, Australia y un estudio abarcó quince países africanos.

En cuanto a los diseños metodológicos de los estudios del corpus, presentan una diversidad considerable. El enfoque cuantitativo predomina con 17 investigaciones, las cuales emplean encuestas transversales, análisis multinivel, modelos de ecuaciones estructurales, diseños longitudinales y análisis de políticas educativas. El enfoque cualitativo cuenta con cuatro investigaciones que utilizaron entrevistas en profundidad, estudios de caso, fenomenológico y comparativo. Dos estudios adoptaron enfoques mixtos que combinan metodologías cuantitativas y cualitativas para lograr una comprensión más completa del fenómeno. Esta diversidad metodológica enriquece la comprensión del fenómeno, dado que permite triangular hallazgos desde perspectivas complementarias. No obstante, la predominancia del enfoque cuantitativo limita la profundidad de la comprensión de las experiencias subjetivas de los docentes respecto de la remuneración y su vínculo con la satisfacción laboral.

A este aspecto se unen los tipos de remuneración, el salario base constituye la forma más frecuente analizada en el corpus. [Rotich et al. \(2023\)](#), [Wang et al. \(2025\)](#) y [Evans et al. \(2022\)](#) examinaron la relación entre nivel salarial y satisfacción docente, y encontraron

asociaciones positivas con intensidad variable. [Anglum et al. \(2024\)](#) analizaron las reformas de salario mínimo en Estados Unidos y sus efectos sobre la retención del profesorado según geografía y etnia. Un segundo grupo abordó incentivos y satisfacción salarial subjetiva: [Mussa y Boniface \(2025\)](#) en Tanzania, [Proudfoot \(2024\)](#) en Inglaterra y [Órdenes y Ulloa \(2024\)](#) en Chile analizaron la percepción docente sobre la remuneración. Estos hallazgos confirman que el efecto del salario depende de los marcos regulatorios del mercado laboral.

En términos de los factores asociados a la relación entre remuneración y satisfacción se destaca un conjunto complejo de variables. [Arnold y Rahimi \(2025\)](#) demostraron que las condiciones de trabajo y el bienestar predicen la intención de abandono con mayor fuerza que el salario en Australia. [Maldonado et al. \(2024\)](#) confirmaron que las condiciones laborales y el reconocimiento superan al salario como predictores del bienestar docente en Perú. [Glaveli et al. \(2024\)](#) identificaron el salario y la autorrealización como predictores conjuntos en Grecia. [Cefai et al. \(2025\)](#) asociaron el burnout con la reducción de la satisfacción. [Yu et al. \(2025\)](#) hallaron que los recursos laborales median la satisfacción en docentes rurales chinos. [Wu y Wu \(2026\)](#) y [Mo y Morris \(2024\)](#) confirmaron el peso del desarrollo profesional y la pandemia.

Con igual relevancia, los hallazgos principales reflejan un efecto positivo dominante de la remuneración sobre la satisfacción laboral docente. [Toala et al. \(2025\)](#) en Ecuador, [Liu y Yang \(2026\)](#) en China universitaria y [Sabeng y Mensah \(2023\)](#) en Ghana reportaron efectos positivos directos, en contextos donde la remuneración docente resulta insuficiente. [Gao et al. \(2026\)](#) y [Eryilmaz et al. \(2025\)](#) documentaron efectos positivos moderados, con variaciones según el contexto nacional y el liderazgo ético de las instituciones. [Wrona et al. \(2025\)](#) en Polonia y [Bates y Dynia \(2025\)](#) en Estados Unidos identificaron efectos limitados del salario en contextos de restricción presupuestaria y disparidades persistentes. [Jiang et al. \(2023\)](#) confirmaron el carácter higiénico del salario en docentes rurales chinos sin factores motivacionales acompañantes.

En sintonía con lo anterior, los efectos sobre la satisfacción según el contexto indica un patrón consistente: en países de ingresos bajos y medios, la remuneración muestra un efecto positivo directo y potente sobre la satisfacción docente. Tanzania, Ghana, Kenia, Ecuador y quince países africanos confirman esta tendencia. En países de ingresos altos como Australia, Inglaterra y Polonia, el salario opera como factor higiénico con efectos moderados. En contextos de transición como China, emergen ambos patrones según la región: el salario rural funciona como motivador directo, y el urbano actúa como higiénico, lo cual refleja la variedad económica dentro de un mismo país. La teoría bifactorial recibe apoyo parcial, dado que la clasificación del salario depende del umbral remunerativo y de las condiciones contextuales del sistema.

Tabla 1. *Síntesis de los estudios incluidos en la revisión sistemática que abordan la influencia de la remuneración en la satisfacción laboral docente.*

ID	Autor (año) / País	Diseño metodológico	Tipo de remuneración	Factores asociados	Principales resultados	Efecto sobre satisfacción
1	Gao et al. (2026) / China	Cuantitativo, ecuaciones estructurales.	Salario y satisfacción salarial.	Liderazgo ético, justicia organizacional.	El liderazgo ético predice la satisfacción salarial de docentes universitarios chinos. La justicia organizacional media la relación entre liderazgo y percepción salarial.	Positivo moderado
2	Liu y Yang (2026) / China	Cuantitativo, transversal.	Salario y bienestar.	Bienestar, condiciones laborales.	Los salarios predicen el bienestar de docentes universitarios chinos, el efecto varía según categoría profesional y región.	Positivo directo
3	Wu y Wu (2026) / China	Multinivel cuantitativo, TALIS 2018.	Condiciones escolares y remuneración.	Desarrollo profesional colaborativo, autoeficacia, apoyo a la innovación.	El desarrollo profesional colaborativo y la autoeficacia median entre las condiciones escolares y la satisfacción docente, la remuneración posee un efecto indirecto.	Positivo indirecto
4	Arnold y Rahimi (2025) / Australia	Cuantitativo, regresión mixta.	Salario y condiciones de trabajo.	Bienestar personal, retención.	Las condiciones de trabajo y el bienestar predicen la intención de abandono con mayor fuerza que el salario en docentes australianos.	Moderado
5	Bates y Dynia (2025) / Estados Unidos	Longitudinal, métodos mixtos.	Incremento salarial en primera infancia.	Estrés, disparidades salariales.	Los incrementos salariales reducen el estrés en educadores de primera infancia. Las disparidades salariales persistentes generan malestar emocional.	Positivo limitado
6	Cefai et al. (2025) / Malta	Cuantitativo transversal.	Condiciones laborales con salario.	Bienestar, salud mental, burnout.	La satisfacción laboral se asocia con el bienestar y la salud mental, el burnout reduce la satisfacción docente de forma significativa.	Positivo moderado
7	Eryilmaz et al. (2025) / Internacional	Transnacional cuantitativo.	Satisfacción salarial y condiciones escolares.	Condiciones laborales escolares, características docentes.	Las condiciones laborales escolares y la satisfacción salarial influyen en la satisfacción docente en múltiples países, con variaciones según contexto nacional.	Positivo moderado

ID	Autor (año) / País	Diseño metodológico	Tipo de remuneración	Factores asociados	Principales resultados	Efecto sobre satisfacción
8	Cha et al. (2025) / Internacional	Cuantitativo comparativo.	Salario y motivación intrínseca/extrínseca.	Motivación, reconocimiento.	La promoción de la motivación intrínseca potencia el efecto de la remuneración sobre la satisfacción, los factores extrínsecos por sí solos resultan insuficientes.	Positivo moderado
9	Mussa y Boniface (2025) / Tanzania	Cualitativo fenomenológico	Salario como motivador vs higiénico.	Creencias docentes, necesidades profesionales.	Los docentes perciben el salario como factor motivador y no solo higiénico, lo que desafía la teoría de Herzberg en escuelas secundarias tanzanas.	Positivo directo
10	Toala et al. (2025) / Ecuador	Ecuaciones estructurales.	Compensación y compromiso.	Compromiso docente, políticas educativas.	El salario y las condiciones laborales predicen el compromiso y la satisfacción de 6316 docentes, la satisfacción salarial media la relación remuneración-compromiso.	Positivo directo
11	Wang et al. (2025) / China	Cualitativo comparativo.	Salario rural vs urbano.	Brecha salarial, condiciones laborales.	Existen diferencias significativas en satisfacción entre docentes rurales y urbanos motivadas por brechas salariales, los bajos salarios constituyen el principal factor de insatisfacción.	Positivo moderado
12	Wrona et al. (2025) / Polonia	Elección discreta.	Salario y atributos no financieros.	Condiciones no financieras, restricción presupuestaria.	Los atributos no financieros incrementan la satisfacción de forma desproporcionada ante restricciones presupuestarias; el salario opera como factor higiénico en contextos de ajuste fiscal.	Moderado
13	Yu et al. (2025) / China	Ecuaciones estructurales.	Salario y recursos laborales.	Conservación de recursos, estrés.	La satisfacción salarial y los recursos laborales predicen la satisfacción de docentes rurales chinos; la pérdida de recursos reduce el bienestar profesional.	Positivo indirecto

ID	Autor (año) / País	Diseño metodológico	Tipo de remuneración	Factores asociados	Principales resultados	Efecto sobre satisfacción
14	Anglum et al. (2024) / Estados Unidos	Mixto, análisis de políticas.	Salario mínimo docente.	Reformas salariales, retención del profesorado.	Las reformas de salario mínimo presentan oportunidades y desventajas para la retención docente según geografía y raza, los incrementos benefician de forma desigual a distintos grupos.	Positivo moderado
15	Glaveli et al. (2024) / Grecia	Análisis multicriterio.	Salario e ingresos.	Intensidad laboral, autorrealización.	El salario y los ingresos predicen la satisfacción junto con la autorrealización y la intensidad del trabajo. El contexto pandémico modifica las prioridades docentes.	Positivo moderado
16	Maldonado et al. (2024) / Perú	Transversal cuantitativo.	Incrementos salariales, condiciones laborales.	Carga administrativa, reconocimiento, entorno.	Las condiciones laborales, el reconocimiento y la estabilidad influyen más que el salario en el bienestar docente peruano, la remuneración opera como factor higiénico.	Positivo moderado
17	Mo y Morris (2024) / China	Cuantitativo, encuesta.	Salario y reputación institucional.	Motivación laboral, insatisfacción, pandemia.	Los motivos laborales incluyen salario y reputación; la insatisfacción salarial y las condiciones pandémicas reducen la satisfacción de docentes internacionales en China.	Positivo moderado
18	Órdenes y Ulloa (2024) / Chile	Cualitativo, estudio de caso.	Incentivos extrínsecos, escala profesional.	Motivación intrínseca, autonomía, desarrollo.	Los incentivos extrínsecos activan de forma limitada la motivación intrínseca sin acompañamiento de desarrollo profesional, la escalera profesional chilena presenta efectos moderados.	Limitado temporal
19	Proudfoot (2024) / Inglaterra	Cualitativo, entrevistas.	Incentivos salariales por desempeño.	Percepciones docentes, rendición de cuentas.	Los docentes perciben el salario como factor higiénico y motivacional, los incentivos sin respaldo institucional generan escepticismo ante sistemas de evaluación de alto riesgo.	Moderado

ID	Autor (año) / País	Diseño metodológico	Tipo de remuneración	Factores asociados	Principales resultados	Efecto sobre satisfacción
20	Rotich et al. (2023) / Kenia	Descriptivo-correlacional.	Remuneración docente.	Condiciones de trabajo, motivación.	La remuneración presenta una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de docentes de escuelas secundarias públicas kenianas, las condiciones de trabajo modulan el efecto.	Positivo directo
21	Jiang et al. (2023) / China	Empírico cuantitativo.	Incentivos rurales, salario docente.	Política de personal, factores motivacionales.	La remuneración funciona como factor higiénico, sin factores motivacionales no genera satisfacción plena en docentes rurales del oeste de China.	Moderado
22	Sabeng Mensah (2023) / Ghana	Transversal cuantitativo.	Remuneración y reconocimiento	Estatus social, ambiente laboral.	El estatus social, el reconocimiento, la remuneración y el ambiente influyen de forma directa en la satisfacción del personal de instituciones educativas superiores ghanesas.	Positivo directo
23	Evans et al. (2022) / África (15 países)	Análisis comparativo transnacional.	Salario docente.	Costo de vida, abandono profesional.	La remuneración insuficiente constituye una causa principal de insatisfacción y abandono profesional en quince países africanos. Los bajos salarios imposibilitan una vida digna.	Positivo directo

Discusión

Los hallazgos de la revisión evidencian que la remuneración ejerce un efecto positivo pero variable sobre la satisfacción laboral docente, con magnitud que oscila según el contexto socioeconómico y el umbral salarial vigente. Este patrón dialoga con [Demir \(2023\)](#), quien en docentes turcos identificó al salario como uno de los predictores individuales más robustos de la satisfacción, subordinado a factores organizacionales como el clima escolar. [Treviño y López \(2023\)](#) aportan un matiz complementario desde México, donde la compensación y el empoderamiento inciden de forma conjunta sobre la satisfacción y el compromiso. [Eryilmaz et al. \(2026\)](#) detectaron que el liderazgo distribuido predice la satisfacción docente a lo largo del tiempo, lo que confirma el carácter situado del efecto salarial frente a variables organizacionales.

Asimismo, el contraste entre países de ingresos bajos y altos constituye un resultado central de la revisión, dado que la magnitud del efecto salarial depende del umbral remunerativo y de las condiciones estructurales del sistema. [Daraz et al. \(2025\)](#) reforzaron este hallazgo al documentar, en docentes paquistaníes por jornada diaria, que el pago por clase genera inestabilidad financiera y erosiona el bienestar profesional, lo que ratifica el efecto directo

de la remuneración en contextos de precariedad. [Niu et al. \(2023\)](#), mediante un análisis multinivel con TALIS 2018 en Japón y Corea del Sur, identificaron que los factores de nivel escolar predicen la satisfacción con mayor fuerza que el salario en contextos de ingresos altos, lo que confirma el carácter higiénico de la remuneración en naciones desarrolladas.

Otro elemento importante de los resultados es la presencia de efectos indirectos y mediadores entre la remuneración y la satisfacción, lo que denota la complejidad de los mecanismos de influencia salarial sobre el bienestar docente. [Zebon et al. \(2025\)](#), mediante un modelado de ecuaciones con docentes universitarios bangladesíes, hallaron que el salario y los beneficios financieros tuvieron un impacto positivo, pero no significativo sobre la satisfacción; en cambio, el crecimiento profesional y el liderazgo fueron predictores más robustos. [Holgado et al. \(2025\)](#), en directores peruanos, identificaron predictores claves del bienestar laboral que trascienden la remuneración, como el reconocimiento, el clima organizacional y la autoeficacia, lo que confirma el carácter mediado del efecto salarial sobre la satisfacción.

Por otra parte, la vinculación entre remuneración y retención docente constituye un resultado crítico de la revisión, puesto que la mejora salarial genera retornos en estabilidad laboral. [Nguyen et al. \(2023\)](#) cuantificaron el impacto de las reformas de financiamiento educativo en Estados Unidos, que incrementaron los salarios en 4000 dólares y redujeron la rotación en tres puntos porcentuales, con mayor efecto en escuelas de alta pobreza. [Widyantoro et al. \(2024\)](#), en docentes indonesios de inglés, identificaron el salario como uno de los cuatro factores principales de la satisfacción laboral, junto con la supervisión, las condiciones de servicio y los colegas. La articulación entre salario y retención orienta el diseño de políticas que combinen mejoras remunerativas con transformaciones estructurales en las condiciones del ejercicio docente.

Cabe destacar que la importancia relativa de los factores no financieros frente a la remuneración constituye un resultado consistente de la revisión, lo que confirma la naturaleza multidimensional de la satisfacción laboral. [Lazcano et al. \(2025\)](#), mediante un análisis multinivel con datos TALIS 2018 en cinco países latinoamericanos, identificaron que la cooperación entre docentes y la autoeficacia aumentan la satisfacción; el estrés laboral la disminuye; las relaciones profesor-alumno resultan esenciales. [Tzortzos y Anastasiou \(2025\)](#), en docentes griegos de educación primaria, hallaron que el liderazgo tóxico correlaciona de forma negativa con la satisfacción y el compromiso organizacional, lo que ratifica el peso de las condiciones de liderazgo. Estos resultados confirman que las estrategias de mejora deben abarcar componentes financieros y no financieros en un enfoque contextualizado.

En el marco de lo expuesto, las condiciones laborales y el bienestar emocional constituyen factores que moderan el efecto de la remuneración sobre la satisfacción, según los resultados sintetizados en la revisión. [Ha et al. \(2025\)](#), mediante un modelo de mediación moderada con 824 docentes estadounidenses, evidenciaron que la autonomía docente posee efectos significativos sobre la satisfacción y reduce el burnout, lo que confirma el peso de las condiciones de trabajo frente a la compensación económica. [Pakdee et al. \(2025\)](#), en docentes tailandeses de educación superior, identificaron una alta prevalencia de burnout asociada con el bienestar, y constataron que la realización personal reducida depende del salario, lo que vincula la remuneración con la salud psicológica del profesorado. La articulación entre compensación y bienestar orienta el diseño de políticas.

En otra dimensión de análisis, el liderazgo y el desarrollo profesional son otros mediadores del efecto salarial sobre la satisfacción, según los patrones identificados en la revisión. [Kandemir \(2025\)](#), mediante un análisis de senderos con 391 docentes turcos de educación secundaria, halló que el liderazgo empoderador de los directores influye de forma positiva en el compromiso organizacional y la satisfacción, y que el compromiso media la relación liderazgo-satisfacción. [Metaferia et al. \(2023\)](#), en directores de escuelas secundarias etíopes, documentaron que las prácticas de liderazgo transformacional se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral docente, lo que aporta evidencia desde el contexto africano subsahariano. La evidencia refleja que la remuneración potencia su efecto al relacionarse con liderazgo y desarrollo de capacidades profesionales.

En línea con lo mencionado, las disparidades salariales entre regiones, niveles educativos y grupos demográficos constituyen un resultado transversal de la revisión, que refleja la naturaleza estratificada del efecto remunerativo sobre el magisterio. [Eades y Qiao \(2024\)](#), mediante un análisis con datos TIMSS 2019 en docentes japoneses de ciencias, identificaron niveles bajos de satisfacción en comparación internacional y destacaron el peso de los factores individuales y organizacionales. [Sergi et al. \(2025\)](#), en educadores de primera infancia estadounidenses, documentaron disparidades salariales rurales-urbanas asociadas con las cualificaciones educativas del personal. [Liu et al. \(2023\)](#), en docentes de preescolares públicos chinos, hallaron que la equidad salarial reduce la intención de rotación a través de la satisfacción y el apoyo organizacional percibido, lo que confirma el peso de la equidad.

Conclusiones

A partir de la revisión sistemática realizada se puede señalar que la remuneración ejerce un efecto positivo sobre la satisfacción laboral docente, con magnitud variable según el contexto socioeconómico, el nivel educativo y los factores mediadores. En países de ingresos bajos y medios, el salario muestra un efecto directo y potente, y en algunos casos trasciende su rol higiénico para adquirir función motivacional. En naciones de ingresos altos, la remuneración opera como factor higiénico, y los factores no financieros como las condiciones laborales, el desarrollo profesional y el reconocimiento adquieren mayor peso. La teoría bifactorial recibe apoyo parcial: la clasificación del salario depende del umbral remunerativo y de las condiciones contextuales específicas de cada sistema educativo.

Ante esto, las líneas futuras deben abordar las brechas identificadas en la literatura. La investigación educativa requiere estudios longitudinales que establezcan relaciones causales entre remuneración y satisfacción, más allá de las limitaciones de los diseños transversales que solo capturan asociaciones puntuales. Resulta prioritario ampliar la investigación en regiones subrepresentadas como América Latina, África subsahariana y el Caribe, donde la evidencia resulta escasa, pero de alta relevancia para las políticas educativas. El desarrollo de estudios mixtos que combinen precisión cuantitativa y profundidad cualitativa permitiría comprender los mecanismos mediante los cuales la remuneración influye en la satisfacción. Investigaciones futuras deberían examinar el efecto interactivo de la remuneración con variables como el género, la experiencia y el nivel educativo, con el fin de diseñar políticas salariales equitativas.

Acerca de

Contribución de los autores: 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.

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

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

Certificación ética: La naturaleza de la presente investigación, consistente en una revisión sistemática de literatura científica publicada, no requiere de certificación ética, por cuanto no involucra participantes humanos ni datos sensibles.

Historia del artículo: Artículo recibido: 25 de marzo 2026 | Arbitrado: 29 de abril 2026 | Aceptado: 19 de mayo 2026 | Publicado 20 de julio 2026.

Referencias

- Admiraal, W. (2025). Teachers' perspective on their school environment and job satisfaction in Nordic and other European countries. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 69(3), 478–492. <https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2318425>
- Akiba, M., Byun, S., Jiang, X., Kim, K. y Moran, A. J. (2023). Do teachers feel valued in society? Occupational value of the teaching profession in OECD Countries. *AERA Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/23328584231179184>
- Anglum, J. C., Manion, A. y Varkey, S. (2024). Increasing minimum teacher salaries: Opportunities and drawbacks across geography and race. *Urban Affairs Review*, 60(6), 1931-1955. <https://doi.org/10.1177/10780874241237412>
- Arnold, B. y Rahimi, M. (2025). Teachers' working conditions, wellbeing and retention: An exploratory analysis to identify the key factors associated with teachers' intention to leave. *The Australian Educational Researcher*, 52, 1947-1973. <https://doi.org/10.1007/s13384-024-00794-1>
- Bates, R. A. y Dynia, J. M. (2025). Changes in stress following wage increases for early childhood educators. *Early Childhood Education Journal*, 53, 1195-1213. <https://doi.org/10.1007/s10643-024-01666-0>
- Cefai, C., Galea, N., Spiteri, R. y Cavioni, V. (2025). From burnout to growth: The relationship between teachers' job satisfaction, wellbeing and mental health. *Frontiers in Education*, 10, 1708863. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1708863>
- Cha, W., Anderman, E. M. y Kim, M. (2025). How to promote intrinsically versus extrinsically motivated teachers' job satisfaction: Exploring individual and school factors. *Teaching and Teacher Education*, 166, 105179. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105179>
- Crețu, M. R., Radu, Ștefania M. y Tasențe, T. (2024). Evaluating Job Satisfaction in Relation to Effort and Salary Among Teaching Staff. *The "Black Sea" Journal of Psychology*, 14, 198-209. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.274>
- Daraz, U., Khan, Y., Alsawalqa, R. O., Alrawashdeh, M. N., Alnajdawi, A. M. y Aziz, T. (2025). Behind the curtain: Unveiling the challenges faced by daily wage teachers

- in Khyber Pakhtunkhwa universities, Pakistan. *Frontiers in Sociology*, 9, 1471565. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1471565>
- Demir, C. (2023). Unveiling job satisfaction of teachers through a blend of methodologies. *Sustainability*, 15(18), 13986. <https://doi.org/10.3390/su151813986>
- Deroncele, A., Norabuena, R. P., López, R., Román, E. y Sotomayor, P. (2025). Employee well-being scale for teachers in Latin America (EWBTS-LATAM). *Sage Open*, 15(3). <https://doi.org/10.1177/21582440251379089>
- Diagne, D. (2023). Factors associated with teacher job satisfaction: An investigation using TALIS 2018 data. *Swiss Journal of Educational Research*, 45(3), 265-277. <https://doi.org/10.24452/sjer.45.3.4>
- Eades, M. y Qiao, I. (2024). Investigating factors that predict Japanese science teachers' job satisfaction: Evidence from TIMSS 2019. *Science Education International*, 35(3), 183-191. <https://doi.org/10.33828/sei.v35.i3.1>
- Eryilmaz, N., Bellibaş, M. Ş. y Berkovich, I. (2026). Distributed leadership and teacher job satisfaction over time: A large-scale trend analysis of TALIS 2013 and 2018. *Studies in Educational Evaluation*, 88, 101555. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101555>
- Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R. y Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation*, 86, 101474. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>
- Evans, D. K., Yuan, F. y Filmer, D. (2022). Teacher pay in Africa: Evidence from 15 countries. *World Development*, 155, 105893. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105893>
- Gao, X., Jiang, T., Yang, E. y Wang, L. (2026). The relationship between Chinese ethical leadership and university teachers' salary satisfaction. *Education Sciences*, 16(6), 890. <https://doi.org/10.3390/educsci16060890>
- Glaveli, N., Manolitzas, P., Tsourou, E. y Grigoroudis, E. (2024). Unlocking teacher job satisfaction during the COVID-19 pandemic: A multi-criteria satisfaction analysis. *Journal of the Knowledge Economy*, 15, 1264-1285. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01124-z>
- Ha, C., Pressley, T. y Marshall, D. T. (2025). Teacher voices matter: The role of teacher autonomy in enhancing job satisfaction and mitigating burnout. *PLOS ONE*, 20(1), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317471>
- Hatlevik, I. K. R. y Hatlevik, O. E. (2025). Variations in sources of job satisfaction and teacher efficacy between novice and experienced teachers. *Teachers and Teaching*, 31(8), 1298–1317. <https://doi.org/10.1080/13540602.2024.2400170>
- Holgado, L. A., Isuiza, D. D., Ulloa, N. J., Vilchez, Y., Aragon, R. N., Quispe, W., Quispe, M., Castellon, D. D., Choquejahu, R. y Prieto, J. C. (2025) A machine learning approach to identifying key predictors of Peruvian school principals' job satisfaction. *Frontiers in Education*, 10, 1580683. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1580683>
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y. y Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: A review (2010–2021). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 177. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>

- Jiang, J. Q., Yao, J., Yu, K. R. y Li, C. N. (2023). An empirical study on 'how to retain rural teachers with emphasis on hygiene or motivation factors': A case of Western China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1114107. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1114107>
- 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>
- Kraft, M. A. y Lyon, M. A. (2024). The rise and fall of the teaching profession: Prestige, interest, preparation, and satisfaction over the last half century. *American Educational Research Journal*, 61(6), 1192-1236. <https://doi.org/10.3102/00028312241276856>
- Lazcano, C., Galilea, S., Wenderoth, S., Rojas, A. y Ortúzar, M. S. (2025). Exploring teacher job satisfaction in five Latin American countries: A Multi-level analysis using TALIS 2018. *International Journal of Educational Research Open*, 9, 100516. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100516>
- Li, Y., Tian, Y., Zhao, W., Oubibi, M. y Ding, Y. (2024). Teaching in China's Heartland: A qualitative exploration of rural teacher job satisfaction. *Heliyon*, 10(18), e38092. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38092>
- Liu, F. y Yang, Z. (2026). Effects of salaries on the well-being of university teachers in China. *International Journal of Educational Development*, 122, 103537. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2026.103537>
- Liu, Y., Yu, Y., Zeng, X. y Li, Y. (2023). Linking preschool teachers' pay equity and turnover intention in Chinese public kindergartens: The mediating role of perceived organizational support and job satisfaction. *Sustainability*, 15(17), 13258. <https://doi.org/10.3390/su151713258>
- Maldonado, P. D., Flores, D. y Fernández, V. H. (2024). Exploring teacher job satisfaction in regular basic education: The case of Peru. *Journal of Educational and Social Research*, 14(6), 297. <https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0173>
- Metaferia, T., Baraki, Z. y Mebratu, B. (2023). Transformational leadership practices and its influence on teachers job satisfaction in Addis Ababa government secondary schools. *Cogent Education*, 10(2), 2249658. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2249658>
- Mo, J. y Morris, G. (2024). Investigating the employment motivation, job satisfaction, and dissatisfaction of international high school teachers in China: The impact of the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15, 1271604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1271604>
- Murwaningsih, T. (2024). The influence of teacher professional attitude, welfare, continuous self-development, and job satisfaction on high school teachers performance. *International Journal of Instruction*, 17(1), 229-252. <https://doi.org/10.29333/iji.2024.17113a>
- Mussa, I. M. y Boniface, R. M. (2025). Motivation or hygiene factors? Teachers' beliefs on salary as a motivator in Tanzania's secondary schools. *Cogent Education*, 12(1), 2561422. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2561422>
- Nguyen, T. D., Anglum, J. C. y Crouch, M. (2023). The effects of school finance reforms on teacher salary and turnover: Evidence from national data. *AERA Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/23328584231174447>

- Niu, J., Fan, C., Wang, Z. y Chen, Y. (2023). Multi-level analysis of factors on teacher job satisfaction across Japan and South Korea: Evidence from TALIS 2018. *SAGE Open*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/21582440231178533>
- Órdenes, M. y Ulloa, D. (2024). The design of a professional career ladder for teachers: Do extrinsic incentives trigger intrinsic motivation for improving teaching — The case of Chile. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 10(3), 248-265. <https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2400776>
- Pakdee, S., Cheechang, P., Thammanoon, R., Krobpet, S., Piya-amornphan, N., Puangsri, P. y Gosselink, R. (2025). Burnout and well-being among higher education teachers: Influencing factors of burnout. *BMC Public Health*, 25(1), 1409. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22602-w>
- Proudfoot, K. (2024). Teachers' perspectives on pay incentives in England: Performance evaluation in a context of high-stakes accountability. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 36, 529-557. <https://doi.org/10.1007/s11092-024-09437-6>
- Rodríguez, A. y Ferreira, C. (2024). Satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 26, e07, 1-17. <https://doi.org/10.24320/redie.2024.26.e07.4770>
- Rotich, J., Manduku, J. y Ngeno, V. (2023). Nexus Between Teachers' Remuneration and Teachers' Job Satisfaction. *East African Journal of Education Studies*. 6, 85-94. <https://doi.org/10.37284/eajes.6.3.1481>
- Sabeng, D. A. y Mensah, J. V. (2023). Job satisfaction and characteristics among staff of public higher educational institutions in Ghana. *Cogent Education*, 10(2), 2226457. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2226457>
- Sergi, K., McCown, J. S., Read, M. R., Yigit, I. H., Poole, C. y Hanna, H. (2025). Compensation challenges in early childhood education: an analysis of Mississippi's child care workforce. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 19(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s40723-025-00145-2>
- Toala, R. D., Muñoz, G. A., González, F. y González, M. (2025). Teacher commitment and job satisfaction: Implications for education policy in Manabí, Ecuador. *SAGE Open*, 15(4). <https://doi.org/10.1177/21582440251390863>
- Treviño, R. y López, J. (2023). Satisfacción laboral, compromiso organizativo y agotamiento en profesores en México. *Revista de Tecnología y Educación Científica*, 13(3), 788-806. <https://doi.org/10.3926/jotse.1435>
- Tzortsos, E. y Anastasiou, S. (2025). Toxic leadership in Greek primary education: Impacts on teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Societies*, 15(7), 200. <https://doi.org/10.3390/soc15070200>
- Wang, M., Wang, H., Boswell, M. y Rozelle, S. (2025). "The grass is grey on both sides": Rural and urban teacher job satisfaction in Henan Province, China. *SAGE Open*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251337662>
- Widyanoro, A., Alsamiri, Y., Priyana, J. y Putro, N. P. S. (2024). EFL teachers' job satisfaction profile. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 43(1), 210-219. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i1.58054>
- Wrona, S., Gajderowicz, T. y Jakubowski, M. (2025). How to keep teachers in a profession in times of budget shortages? *European Journal of Teacher Education*, 48(1), 178-199. <https://doi.org/10.1080/02619768.2025.2454635>

- Wu, Y. y Wu, H. (2026). Unpacking Chinese teacher job satisfaction: Multilevel mediation and moderation of collaborative professional learning, efficacy, and innovation support. *Large-scale Assessments in Education*, 14, 2. <https://doi.org/10.1186/s40536-025-00275-6>
- Yu, H., Gao, X. y Yu, Z. (2025). The influence mechanism of job satisfaction among Chinese rural teachers—a conservation of resources perspective. *Frontiers in Sociology*, 10, 1629885. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1629885>
- Zebon, M. A. H., Sattar, A. y Ahamed, M. S. (2025). An empirical study of exploring the predictors of university teachers' job satisfaction in Bangladesh: A structural equation modeling approach. *Heliyon*, 11(2), e41740. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e41740>