

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencia Humanas y Educación



**Influencia del desempeño, satisfacción y carga de trabajo
sobre la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas
rurales del Perú**

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro(a)
en Educación con mención en Administración Educativa.

Autor:

Ayde Gaimes Mayta

Asesor:

Mg. Julio Cesar Cjuno Suni

Lima, octubre de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Julio Cesar Cjuno Suni docente de la Unidad de Posgrado de Psicología, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Influencia del desempeño, satisfacción y carga de trabajo sobre la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas rurales del Perú”** de la autora Ayde Gaimes mayta tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de Octubre del año 2026.



Mg. Julio Cesar Cjuno Suni

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 15 días del mes de octubre del año 2026, siendo las 10:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://teams.microsoft.com/meet/286091517567935?p=me6xC9iXcZNwLNANNL> dirección del señor presidente del Jurado: Mg. Josue Arturo Moran Condezo y los demás miembros siguientes:

Secretaria : Mtra. Mariné Estefa Huayta Meza.
Asesor : Mg. Julio Cesar Cjuno Suni
Vocal : Mtro. Roberto Estrada Medina
Vocal : Mg. Sara Esther Richard Pérez

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de Trabajo de Investigación de posgrado titulado: "Influencia del desempeño, satisfacción y carga de trabajo sobre la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas rurales del Perú", de la estudiante Ayde Gaimes Mayta, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

El presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por la candidata, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO POR UNANIMIDAD CON CALIFICACIÓN DE ESCALA VIGESIMAL DE 18 Y ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE

El presidente del Jurado hizo alusión a la maestranda y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

Presidente



Secretaria

Candidato

Vocal

Vocal

**Influencia del desempeño, satisfacción y carga de trabajo sobre la autoeficacia
ocupacional en educadores de zonas rurales del Perú**

Influence of performance, satisfaction and workload on occupational self-efficacy in
educators from rural areas of Peru

Autores:

Ayde Gaimes Mayta¹

Filiación:

¹ Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú

ORCID:

Ayde Gaimes Mayta: <https://orcid.org/0009-0006-7317-9445>

Correo: luzvidys@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia del desempeño, la satisfacción y la carga de trabajo sobre la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas rurales del Perú

Material y métodos: Estudio correlacional explicativo realizado en una muestra no probabilística de 457 educadores de zonas rurales de Puno, Perú con edad promedio de 44 años y en su mayoría de sexo femenino (57.3%). Se utilizaron la *Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF)*, Escala de Desempeño Laboral Individual, Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall y la Escala de Carga de Trabajo (ECT). Asimismo, se empleó el análisis de Modelamiento de Ecuaciones Estructurales SEM para determinar el efecto de las variables.

Resultados: El desempeño laboral fue el único predictor que presentó un efecto directo, positivo y moderado sobre la autoeficacia ocupacional ($\beta = .68$). Asimismo, la carga de trabajo presentó efectos negativos sobre el desempeño laboral ($\beta = -.31$) y la satisfacción laboral ($\beta = -.26$), mientras que el desempeño laboral ejerció un efecto positivo sobre la satisfacción laboral ($\beta = .55$). En contraste, la carga de trabajo ($\beta = -.03$) y la satisfacción laboral ($\beta = -.05$) no evidenciaron efectos directos relevantes sobre la autoeficacia ocupacional.

Conclusiones: El desempeño laboral constituye el principal predictor de la autoeficacia ocupacional y favorece la satisfacción laboral en educadores de zonas rurales. En contraste, la carga de trabajo disminuye el desempeño y la satisfacción laboral, sin ejercer un efecto directo relevante sobre la autoeficacia. Se recomienda fortalecer el desempeño docente y optimizar las condiciones laborales para promover el bienestar y la calidad educativa.

Palabras clave: Autoeficacia ocupacional, carga de trabajo, desempeño laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of performance, job satisfaction, and workload on occupational self-efficacy in educators from rural areas of Peru.

Materials and methods: An explanatory study was conducted with a non-probability sample of 457 educators from rural areas of Puno, Peru, with a mean age of 44 years and mostly female (57.3%). The Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF), the Individual Job Performance Scale, the Warr, Cook, and Wall Job Satisfaction Scale, and the Workload Scale (ECT) were used. Structural Equation Modeling (SEM) was also employed to determine the effect of the variables.

Results: Job performance was the only predictor that showed a direct, positive, and moderate effect on occupational self-efficacy ($\beta = .68$). Furthermore, workload showed negative effects on job performance ($\beta = -.31$) and job satisfaction ($\beta = -.26$), while job performance had a positive effect on job satisfaction ($\beta = .55$). In contrast, workload ($\beta = -.03$) and job satisfaction ($\beta = -.05$) did not show relevant direct effects on occupational self-efficacy.

Conclusions: Job performance is the main predictor of occupational self-efficacy and promotes job satisfaction among educators in rural areas. In contrast, workload decreases performance and job satisfaction, without having a relevant direct effect on self-efficacy. It is recommended to strengthen teacher performance and optimize working conditions to promote well-being and educational quality.

Keywords: Occupational self-efficacy, workload, job performance, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La autoeficacia ocupacional es la percepción de uno mismo sobre su capacidad para desempeñar exitosamente las tareas y exigencias propias del contexto laboral (Wallin et al., 2023) y un recurso personal crucial para la adaptación al cambio en el entorno de trabajo, vinculándose de forma robusta con la motivación, el compromiso laboral, el rendimiento y la calidad de vida de los trabajadores (Saltos et al., 2023). En educadores, esta variable es afectada por desafíos particulares como la escasez de recursos pedagógicos, el aislamiento geográfico, alta carga de trabajo y la limitada formación continua (Elizabeth Minaya-Herrera et al., 2022); la percepción de su desempeño laboral juntamente con la satisfacción laboral puede determinar en qué medida el educador se siente auto eficaz en su labor docente (Kasalak & Dagyar, 2020). En zonas rurales, estas condiciones suelen intensificarse debido al aislamiento geográfico, las brechas de infraestructura y la menor disponibilidad de recursos pedagógicos, lo que convierte a la autoeficacia en un elemento clave para garantizar la calidad educativa y la permanencia del profesorado (Kingsford-Smith, et. al., 2023). Este escenario resulta particularmente relevante en el Perú, donde una proporción importante de instituciones educativas rurales continúa enfrentando desigualdades estructurales que condicionan el desempeño y bienestar de los docentes

Se sabe que, a nivel mundial, solo el 23% de los trabajadores se sienten comprometidos y satisfechos con su trabajo, mientras que el 59% está en estado de desconectados emocionalmente de su labor. En el sector educativo, por ejemplo, altos niveles de insatisfacción laboral han sido vinculados al aumento de la rotación docente y al bajo rendimiento estudiantil (Tria, 2023). Por otro lado, estudios previos indicaron que un adecuado desempeño laboral contribuye en mejorar la calidad educativa y los resultados de aprendizaje de los estudiantes; uno de los principales retos en la educación básica radica

en fortalecer las competencias y prácticas pedagógicas del educador, ya que su desempeño está directamente vinculado al logro educativo de los alumnos (Romero et al., 2025a).

Asimismo, la carga de trabajo afecta la satisfacción laboral, puesto que trabajos prolongados por más de 55 horas por semana es un problema de salud pública debido a que ha generado 745 mil defunciones por enfermedades como accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica; considerando que trabajar 55 horas a más por semana aumenta en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica (Organización Mundial de la Salud, 2021). En el contexto peruano, la carga directa demostró una relación con la satisfacción laboral (Sucapuca et al., 2022), además se ha demostrado que la excesiva carga laboral deteriora la calidad de vida de los educadores (Mamani-Poma et al., 2024).

La evidencia científica muestra de manera consistente que la autoeficacia en educadores mantiene relaciones positivas con el desempeño y la satisfacción laborales, mientras que la carga de trabajo constituye uno de los principales factores que deterioran el bienestar y el rendimiento profesional. Una revisión sistemática y metaanálisis reportó que la satisfacción laboral presenta una asociación positiva con la autoeficacia docente, independientemente de las diferencias culturales entre los países (Kasalak & Dagyar, 2020). De manera similar, investigaciones realizadas en Filipinas (Jean et al., 2024), Turquía (Biçer, 2023), Nigeria (Udemba, 2021), Malasia (Sinniah et al., 2022), Indonesia (Wayoi et al., 2021), Etiopía (Kelemu, 2023), China (Wang et al., 2023; Zang & Feng, 2023), Haití (Lima & Allida, 2023), Ecuador (Palacios et al., 2025) y Perú (Quispe, 2023; Cayupe et al., 2023) respaldan la existencia de asociaciones entre desempeño laboral, satisfacción laboral, carga de trabajo y autoeficacia docente, aunque con magnitudes variables según el contexto educativo.

No obstante, la evidencia disponible presenta tres limitaciones importantes. En primer lugar, la mayoría de las investigaciones ha evaluado relaciones bivariadas entre

pares de variables, sin analizar simultáneamente la influencia del desempeño laboral, la satisfacción laboral y la carga de trabajo sobre la autoeficacia mediante modelos explicativos. En segundo lugar, gran parte de los estudios se desarrolló en contextos urbanos o durante el periodo de educación remota ocasionado por la pandemia (Belizario, et. al., 2024), por lo que existe escasa evidencia sobre docentes que laboran permanentemente en escuelas rurales. Finalmente, los estudios realizados en América Latina, y particularmente en el Perú, han analizado estas variables de forma aislada, sin contrastar un modelo teórico integrador sustentado en la Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1997) y el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001) que permita explicar los mecanismos mediante los cuales estas variables interactúan.

Comprender este modelo resulta relevante porque permitirá identificar cuáles son los factores con mayor capacidad predictiva sobre la autoeficacia ocupacional de los educadores rurales, aportando evidencia útil para orientar programas de fortalecimiento docente, acompañamiento pedagógico y políticas destinadas a mejorar el bienestar laboral y la calidad educativa en contextos con mayores desventajas sociales y geográficas. Frente a ello, el objetivo del presente estudio fue analizar la influencia del desempeño, la satisfacción y la carga de trabajo sobre la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas rurales del Perú.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño y contexto

El presente trabajo de investigación es una investigación cuantitativa de diseño transversal no experimental y correlacional explicativo correlacional con variable latente (Ato et al., 2013). Desarrollado en zonas rurales de los distritos de Samán, San Antón, Asillo y Azángaro, de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL-Azángaro) ubicadas en el departamento de Puno, Perú. Estos distritos pertenecen a la Provincia de Azángaro y se encuentran en la zona norte del altiplano puneño, a una altitud aproximada de 3 850 m s. n.

m., y presenta una economía basada principalmente en la agricultura familiar (papa, quinua, cañihua) y la ganadería de camélidos y ovinos.

Participantes

Participaron en el estudio con una muestra no probabilística de tipo por conveniencia de 457 educadores de colegios estatales de nivel inicial, primaria y secundaria de los distritos de Samán, San Antón, Asillo y Azángaro, pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL-Azángaro en el departamento de Puno, Perú; el tamaño de muestra fue inclusive superior al estimado con una calculadora digital (Soper, 2024), con un nivel de potencia estadística de 0.80, 6 variables latentes, 40 variables observadas y un nivel de probabilidad de 0.05, siendo así la muestra mínima de $n = 288$ participantes. Los educadores presentaron una edad promedio de 44 años ($M = 44.53$, $DE = 9.08$), 16 años ($M = 16.09$, $DE = 9.07$) de servicio en promedio y en su mayoría (57.3%) de sexo femenino, con licenciatura (34.1%), conviviente o casado (60.6%), mientras trabajan viven solos (34.6%) y viven en la zona rural donde trabaja el 62.4% (Tabla 1).

Se incluyeron a educadores que brinden su consentimiento para participar en el estudio, educadores de educación inicial, primaria o secundaria que trabajen en zonas rurales, con nacionalidad peruana y ambos sexos y se excluyó al personal administrativo que no se dedicaba a la enseñanza de cursos, así como a quienes respondieron parcialmente la encuesta.

Tabla 1

Características de los participantes ($n = 457$)

	M	DE
Edad	44.53	9.08
Años de servicio	16.09	9.07
	N	%
Sexo		
Femenino	262	57.3
Masculino	195	42.7
Grado de instrucción		

Bachiller	19	4.2
Doctorado	11	2.4
Especialidad	33	7.2
Licenciatura	156	34.1
Maestría	98	21.4
Pedagógico	140	30.6
Estado civil		
Conviviente/casado	277	60.6
Divorciado/separado	32	7.0
Soltero	118	25.8
Viudo	30	6.6
Mientras trabaja vive con...		
Pareja	70	15.3
Pareja e hijos	108	23.6
Solo (Lejos de mi pareja y/o hijos)	121	26.5
Solo (solteros)	158	34.6
Lugar de vivienda mientras trabaja		
Zona rural (Lugar de trabajo)	285	62.4
Zona urbana (Ciudad/ Pueblo cercano)	172	37.6
La vivienda es...		
Alquilado (casa ajena)	230	50.3
Casa propia	157	34.4
De un familiar (no pago alquiler)	53	11.6
De un familiar (pago alquiler)	17	3.7

Nota. M= media, DE= desviación estándar

Instrumentos

Para evaluar la autoeficacia ocupacional se utilizó la Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF) creado por Schyns & Von Collani, (2002); la versión peruana (Santa-Cruz-Espinoza et al., 2024) en docentes cuenta con 6 ítems formulados en la misma dirección y se puntúa en una escala Likert de 6 puntos, desde muy en desacuerdo (1 punto) hasta muy de acuerdo (6 puntos). Respecto a la validez, se obtuvo una estructura unidimensional y alta escalabilidad a nivel de ítem y escala ($>0,70$) una confiabilidad de $\alpha=0,90$; asimismo, demostró validez convergente con la satisfacción laboral (0,39) y la percepción del manejo de las herramientas virtuales (0,18).

Para evaluar el desempeño laboral individual se utilizó la Escala de Desempeño Laboral Individual que fue elaborada originalmente por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet et. al. (2014) y validado al contexto peruano en colaboradores de una empresa

(Campos, 2022). Esta escala presenta un total de 14 ítems distribuidos en tres dimensiones: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente: los ítems presentan opciones de respuesta tipo Likert (Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5). Por otro lado, esta estructura presentó adecuados ajustes (CFI = 0.951, TLI= 0.942, SRMR = 0.038, RMSEA = 0.060) y una fiabilidad para desempeño de tarea (α = 0.88, ω = 0.89), desempeño contextual (α = 0.87, ω = 0.87) y desempeño contraproducente (α = 0.87, ω = 0.87).

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la Escala de satisfacción laboral creada originalmente por Warr, Cook y Wall en 1979, y adaptada a la población peruana para trabajadores (Boluarte, 2014) , conformada por 14 ítems distribuidos en dos factores: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca; asimismo, presenta opciones de respuesta tipo Likert (1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho, 4 = Satisfecho, 5 = Muy satisfecho). Respecto a sus evidencias de validez estructural, presentó un KMO (0,81) y la prueba de esfericidad de Bartlett (c^2 , [gl: 105] = 506,94, $p < 0,01$) evidenciando adecuada validez estructural y una confiabilidad por alfa de Cronbach para satisfacción intrínseca = 0.73 y satisfacción extrínseca = 0.82 para su uso en trabajadores adultos peruanos.

La Escala de Carga de Trabajo (ECT) fue creada originalmente por Pedro R. Gil-Monte en el año 2015 en España; la ECT es un instrumento que evalúa la carga de trabajo desde la percepción del trabajador. La versión peruana adaptado en adultos trabajadores de una empresa industrial (Calderón et al., 2018) , presentó una estructura factorial unidimensional conformada por 6 ítems con opciones de respuesta tipo Likert con cinco categorías que van de 0 (Nunca) hasta 4 (Muy frecuentemente: todos los días). Asimismo, presentó evidencias de validez de estructura interna por índices de bondad de ajuste (CFI= 0,095 (IC90% = 0,000- 0,171), SRMR= 0.074) y una fiabilidad óptima por alfa de Cronbach = 0.803 y Omega de McDonald = 0.806.

Procedimientos

Luego de la aprobación del Comité de Ética se procedió a solicitar la autorización para presentar la encuesta en colegios de zonas rurales de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL-Azángaro). Posterior a ello, una encuestadora con capacitación previa en la aplicación de la encuesta por autorreporte con encuesta impresa procedió a aplicar la encuesta. El encuestador inicialmente presentó el consentimiento informado, solamente cuando el educador aceptó participar pudo responder la encuesta. La aplicación de la encuesta se realizó en los espacios de reuniones y descanso del educador. Se aplicó la encuesta entre los meses de octubre a diciembre del 2025. Las encuestas con datos faltantes ($n = 11$) y respuestas sesgadas marcando la misma opción de respuesta ($n = 21$) fueron eliminados de la muestra siendo la muestra final de 475 participantes.

Análisis estadístico

A nivel descriptivo para las variables numéricas, se estimaron medidas de tendencia central, dispersión y distribución considerando parámetros para la asimetría ($g_1 \leq \pm 2.0$) y curtosis ($g_2 \leq \pm 7.0$) como una distribución normal (Hae-Young, 2013). Mientras que, para variables categóricas se estimaron frecuencias absolutas y relativas. A nivel inferencial, se estimaron correlaciones entre las variables estudiadas por el coeficiente Pearson debido a la normalidad de las variables numéricas estudiadas. Asimismo, se verificó la consistencia interna de cada factor latente empleando los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald considerando adecuado cuando sus valores fueron > 0.70 (Viladrich et al., 2017).

Posterior a ello, se desarrolló el análisis de Modelamiento de Ecuaciones Estructurales SEM, empleando el estimador Mínimos Cuadrados Ponderados con Medias y Varianzas Ajustadas (WLSMV) recomendado para variables medidos con ítems con escala ordinal. El modelo fue aceptado cuando los índices de bondad de ajuste como el CFI y TLI presenten valores > 0.95 y el SRMR y RMSEA < 0.08 . Se verificaron las cargas factorial $\lambda > 0.30$ en los ítems, los valores phi de las variables endógenas, y los coeficientes beta estandarizadas que determinaron las relaciones entre variables dentro del gráfico SEM

(Ortiz et al., 2018) . Todos los análisis estadísticos fueron desarrollados en el software estadístico JAMOV 2.6.44.

Aspectos éticos

El presente estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión sede Lima con Informe No 2025-CE-EPG-00166. Asimismo, respetó todos los principios éticos de investigación en seres humanos de la declaración de Helsinki (World Medical Association [WMA], 2024), tales como la autonomía por el uso del consentimiento informado, la confidencialidad debido a que no se divulgó ningún dato que permita identificar a los participantes y la justicia puesto que el estudio no representó un riesgo para los participantes.

RESULTADOS

La Tabla 2 muestra que las variables presentan niveles moderados a altos en sus medias, destacando la satisfacción intrínseca (M = 29.17; DE = 4.05) y la autoeficacia ocupacional (M = 29.68; DE = 3.54). La carga de trabajo presenta una media más baja (M = 8.73; DE = 3.51), con una distribución relativamente simétrica (g1 = 0.22) y curtosis moderada (g2 = 0.35). En cuanto al desempeño, la contextual muestra valores superiores (M = 24.15; DE = 3.20) frente al desempeño en la tarea (M = 16.59; DE = 2.25), mientras que el desempeño contraproducente es menor (M = 8.90; DE = 3.39). Los coeficientes de asimetría y curtosis indican desviaciones leves a moderadas de la normalidad, especialmente en autoeficacia (g1 = -1.58; g2 = 1.61). Finalmente, los índices de fiabilidad son adecuados en todas las variables estudiadas (alfa de Cronbach entre .71 y .86 y omega de McDonald entre .72 y .86).

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de interés

Variables	M	DE	g1	g2	α	ω
Carga de trabajo	8.733	3.514	0.215	0.35	0.714	0.717

Satisfacción intrínseca	29.171	4.048	-0.671	0.674	0.763	0.766
Satisfacción extrínseca	26.333	3.155	-0.727	1.497	0.721	0.727
Desempeño en la tarea	16.586	2.245	-0.81	1.56	0.805	0.806
Desempeño contextual	24.149	3.2	-0.397	0.021	0.818	0.819
Desempeño contraproducente	8.902	3.387	0.362	-0.529	0.792	0.793
Autoeficacia ocupacional	29.676	3.537	-1.582	1.607	0.861	0.863

Nota. M= media, DE= desviación estándar, g1 = asimetría, g2= curtosis, α = Alfa de Cronbach, ω = Omega Mc Donald.

En la tabla 3, se encontró que la autoeficacia ocupacional presentó una relación directa y altamente significativa con las dimensiones de satisfacción laboral y dos dimensiones de desempeño laboral (desempeño en la tarea y desempeño contextual); así también presentó relaciones inversas con carga de trabajo ($r = -0.152$, $p = 0.001$) y desempeño contraproducente ($r = -0.195$, $p < 0.001$).

Tabla 3

Correlación entre variables de estudio

Variables	Autoeficacia ocupacional	
	r	Sig.
Carga de trabajo	-0.152**	0.001
Satisfacción intrínseca	0.273***	<.001
Satisfacción extrínseca	0.315***	<.001
Desempeño en la tarea	0.474***	<.001
Desempeño contextual	0.472***	<.001
Desempeño contraproducente	-0.195***	<.001

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, r = coeficiente de relación Pearson

La Tabla 4 se muestra que el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) presenta un excelente ajuste global con el modelo teórico propuesto. Se encontró que los índices de ajuste absoluto y aproximado muestran valores óptimos, con un SRMR = .052 y un RMSEA = .043, ambos por debajo de los puntos de corte recomendados ($< .08$ y $< .06$, respectivamente), y un intervalo de confianza del RMSEA (IC95% = .033–.052) que refuerza la estabilidad del ajuste. Asimismo, los índices incrementales son muy elevados (CFI = .989; TLI = .987), superando ampliamente el criterio de $> .95$.

Tabla 4

Índices de bondad de ajuste del modelo teórico

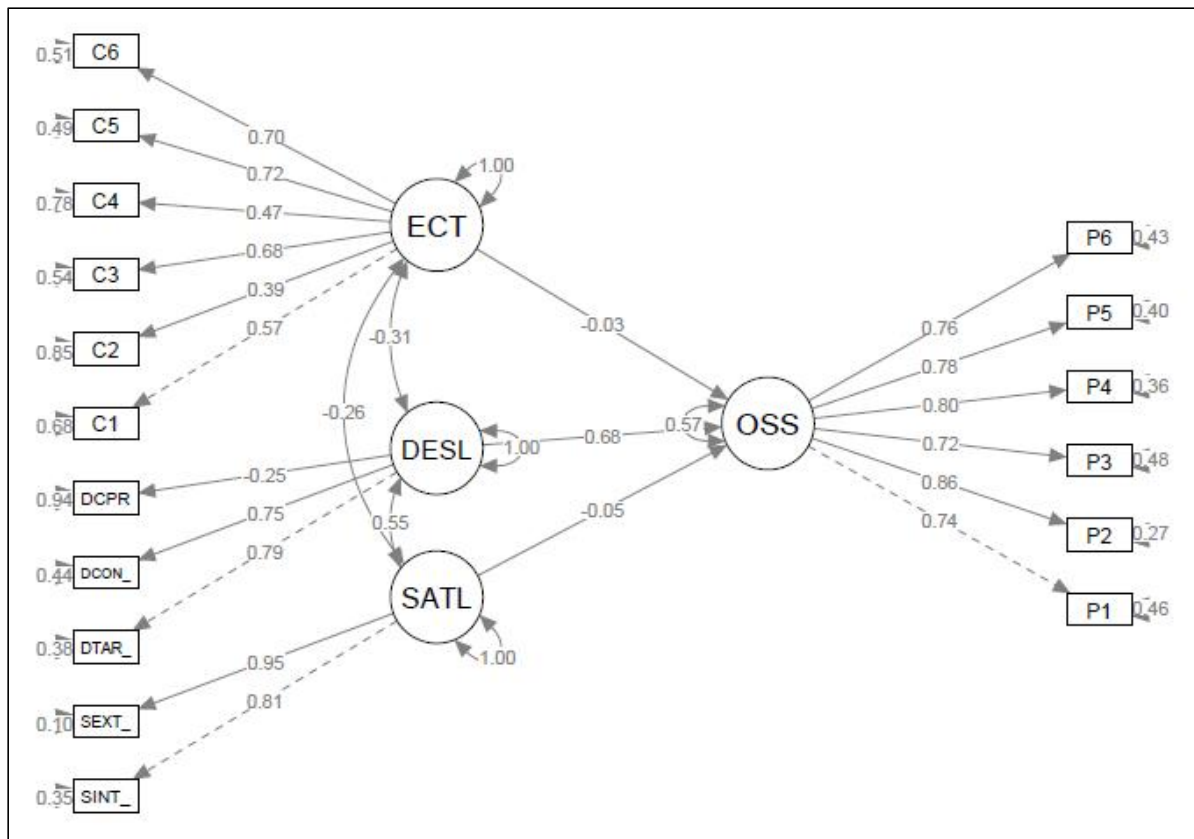
Índices de ajuste	
X ² (113)	207.228
P	< 0.001
SRMR	0.052
RMSEA	0.043
IC95% RMSEA	0.033 - 0.052
CFI	0.989
TLI	0.987

Nota. χ^2 = estadístico chi-cuadrado; gl = grados de libertad; p = nivel de significación; SRMR = raíz cuadrada media estandarizada del residuo; RMSEA = error cuadrático medio de aproximación; IC95% RMSEA = intervalo de confianza al 95% del RMSEA; CFI = índice de ajuste comparativo; TLI = índice de Tucker–Lewis.

La figura 1 muestra que el modelo de ecuaciones estructurales presenta relaciones coherentes con el modelo teórico propuesto. La carga de trabajo (ECT) presentó un efecto negativo sobre el desempeño laboral (DESL; $\beta = -0.31$; $p < 0.001$) y la satisfacción laboral (SATL; $\beta = -0.26$; $p < 0.001$), indicando que mayores demandas laborales se asocian con un menor desempeño y una menor satisfacción laboral. A su vez, el desempeño laboral ejerció un efecto positivo sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0.55$; $p < 0.005$). Finalmente, el desempeño laboral fue el único predictor que presentó un efecto directo y moderado sobre la autoeficacia ocupacional (OSS; $\beta = 0.68$; $p < 0.001$), mientras que la carga de trabajo (ECT; $\beta = -0.03$; $p > 0.05$) y la satisfacción laboral (SATL; $\beta = -0.05$; $p > 0.05$) mostraron efectos directos de escasa magnitud y sin relevancia práctica sobre la autoeficacia ocupacional.

Figura 1

Gráfico del modelo de ecuaciones estructurales SEM para el modelo



Nota. ECT= Carga de trabajo, DESL= desempeño laboral, CDPR= desempeño contraproducente, DCON_= desempeño contextual, DTAR= desempeño con la tarea, SATL= satisfacción laboral, SEXT= satisfacción extrínseca, SINT= satisfacción intrínseca, OSS= Autoeficacia ocupacional.

DISCUSIÓN

Respecto al objetivo del estudio, solamente el desempeño laboral presentó un efecto moderado y positivo en la autoeficacia laboral ($\beta = .68$). Este hallazgo es consistente con una revisión integradora que señaló que la autoeficacia se fortalece cuando los educadores perciben que logran resultados pedagógicos efectivos, lo que refuerza la motivación y la persistencia frente a las demandas del contexto escolar (Romero et al., 2025b). Este resultado sugiere que, en entornos rurales caracterizados por limitaciones estructurales, el logro funcional en la tarea docente adquiere mayor peso psicológico que las condiciones laborales o el bienestar subjetivo. En términos prácticos, el hallazgo implica que las intervenciones orientadas a fortalecer la autoeficacia deberían priorizar el desarrollo de competencias pedagógicas, la retroalimentación formativa y el acompañamiento en aula, más que enfocarse únicamente en la reducción de demandas laborales (Enterieva, 2025).

Mejorar el desempeño percibido puede generar un efecto multiplicador sobre la confianza profesional y con ello sobre la calidad educativa en contextos rurales vulnerables.

Esta interpretación debe considerar una posible direccionalidad alternativa. De acuerdo con la Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1997), las experiencias de logro pueden fortalecer las creencias de eficacia y, a su vez, una mayor autoeficacia puede favorecer el esfuerzo, la persistencia y el desempeño. Por ello, la asociación entre desempeño y autoeficacia ($\beta = .68$) también podría ser compatible con una dirección inversa o con una relación recíproca. El diseño transversal y la medición simultánea mediante autorreportes no permiten establecer qué variable antecede a la otra; el buen ajuste del modelo tampoco demuestra la dirección causal propuesta. En consecuencia, las implicaciones sobre el fortalecimiento del desempeño deben interpretarse como hipótesis de intervención. Estudios longitudinales con mediciones repetidas y evaluaciones externas del desempeño permitirían contrastar estas explicaciones.

Se encontró que la carga de trabajo presentó un efecto negativo sobre el desempeño laboral ($\beta = -.31$), este hallazgo concuerda con estudios recientes como el estudio realizado en Palembang, Indonesia, con docentes de educación básica y media donde se encontró que la carga de trabajo tiene un efecto negativo y significativo sobre el desempeño docente, explicando que el exceso de tareas y el estrés laboral reducen la eficacia profesional (Supriyanto et al., 2022), de igual manera, otro estudio realizado en Banjarmasin, Indonesia, con docentes de escuelas secundarias como población de estudio, reportó que la carga laboral influye negativamente en el desempeño, debido a la acumulación de responsabilidades pedagógicas y administrativas que generan fatiga y menor concentración en la enseñanza (Mulyadi & Aryadi, 2025). Ambos estudios confirman que, en contextos educativos con limitaciones de recursos, el incremento de demandas laborales deteriora el rendimiento profesional, lo que es coherente con la realidad de los educadores en zonas rurales de Puno. Al respecto, el Modelo teórico de Demandas y Recursos Laborales, que sostiene que cuando las demandas del trabajo (v.g. como la

sobrecarga laboral) superan los recursos disponibles, se produce agotamiento y disminución del desempeño (Bakker & Demerouti, 2007). Por ello, mayores demandas sin apoyo institucional conducen a un menor desempeño laboral y a una menor satisfacción laboral, factores que en este estudio se relacionaron con la autoeficacia ocupacional.

Así también, la carga de trabajo presentó un efecto negativo sobre la satisfacción laboral ($\beta = -.26$). Este hallazgo es confirmado por estudios previos como el estudio realizado en 46 países donde se encontró que una mayor carga de trabajo está asociada con menor satisfacción laboral entre docentes de secundaria, incluso después de controlar factores como liderazgo escolar y disciplina estudiantil, y reporta coeficiente negativo para la carga de trabajo en relación con satisfacción laboral (Eryilmaz et al., 2025). Este hallazgo puede estar atribuido a las altas demandas del trabajo, como la sobrecarga laboral, superan los recursos disponibles, se incrementa el desgaste y disminuye la satisfacción laboral, afectando el bienestar y la motivación.

A su vez, el desempeño laboral presentó un efecto positivo y moderado sobre la satisfacción laboral ($\beta = .55$), lo que indica que, a medida que los educadores perciben un mejor desempeño en sus funciones, también experimentan mayores niveles de satisfacción con su trabajo. Este resultado coincide con estudios desarrollados en diferentes contextos educativos. En Perú, estudio reportó que un mejor desempeño docente incrementa significativamente la satisfacción laboral (Quispe, 2023; Fidel y Álvarez, 2023). De manera similar, investigaciones realizadas en Indonesia (Wayoi et al., 2021), Malasia (Sinniah et al., 2022), Etiopía (Kelemu, 2023) y Ecuador (Palacios et al., 2025) evidenciaron que los docentes con un mejor desempeño presentan mayores niveles de satisfacción, lo que demuestra que esta relación es consistente en distintos sistemas educativos y contextos socioculturales. Desde una perspectiva teórica, este hallazgo puede explicarse por la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997), la cual sostiene que las experiencias exitosas de desempeño fortalecen las creencias de competencia personal, incrementando la motivación, el sentido de logro y el bienestar psicológico. Asimismo, el Modelo de Características del

Trabajo de Hackman y Oldham (1976) plantea que el logro, la retroalimentación y el significado de la tarea generan estados psicológicos positivos que favorecen la satisfacción laboral. En consecuencia, cuando los educadores perciben que cumplen eficazmente sus responsabilidades pedagógicas, alcanzan sus objetivos de enseñanza y reciben reconocimiento por su labor, desarrollan una valoración más positiva de su trabajo y experimentan mayor satisfacción laboral.

En el contexto de los educadores rurales del Perú, esta relación adquiere especial relevancia debido a que las limitaciones de infraestructura, el aislamiento geográfico y la escasez de recursos pueden dificultar el ejercicio docente. En este escenario, alcanzar un desempeño exitoso constituye una fuente importante de realización profesional, compensando parcialmente las condiciones adversas del entorno laboral.

Un hallazgo que merece atención es el contraste entre la asociación bivariada positiva de la satisfacción laboral con la autoeficacia ocupacional y su trayectoria directa cercana a cero en el modelo estructural. La satisfacción intrínseca ($r = .273$) y extrínseca ($r = .315$) se correlacionaron positivamente con la autoeficacia (ambas con $p < .001$), en consonancia con los antecedentes descritos en la introducción (Kasalak & Dagyar, 2020). Sin embargo, la trayectoria de satisfacción hacia autoeficacia fue cercana a cero y no estadísticamente significativa ($\beta = -.05$; $p > .05$) al incorporar simultáneamente el desempeño y la carga de trabajo. Ambos análisis estiman relaciones distintas: las correlaciones describen asociaciones no ajustadas entre puntuaciones observadas, mientras que la trayectoria estructural estima la asociación específica entre los constructos latentes, condicionada a los otros predictores del modelo.

Una explicación plausible es que parte de la asociación entre satisfacción y autoeficacia corresponda a relaciones compartidas con el desempeño laboral, vinculado tanto con la satisfacción ($\beta = .55$) como con la autoeficacia ($\beta = .68$) en el modelo. El ajuste simultáneo puede reducir la asociación específica atribuible a la satisfacción. Además, la evaluación del propio desempeño y las creencias de competencia ocupacional podrían

presentar un solapamiento conceptual parcial, al referirse ambas a la capacidad de afrontar las tareas laborales; la satisfacción incorpora una valoración afectiva de esas experiencias y de las condiciones de trabajo. El uso de autorreportes puede añadir variación compartida por el método de medición. Estas posibilidades son interpretaciones del patrón observado, cuya comprobación requiere examinar las correlaciones entre factores y la validez discriminante de las medidas.

La trayectoria cercana a cero no demuestra que el desempeño medie la relación entre satisfacción y autoeficacia. En el modelo especificado, la dirección es del desempeño hacia la satisfacción, por lo que no se ha estimado una vía satisfacción–desempeño–autoeficacia. Una hipótesis de mediación requeriría especificar y evaluar el efecto indirecto y su intervalo de confianza, además de sustentar la secuencia temporal; los datos transversales no permiten establecer ese proceso causal (Maxwell & Cole, 2007). Por tanto, el resultado indica que no se detectó una asociación directa adicional de satisfacción con autoeficacia bajo este ajuste, sin que ello descarte su relación bivariada ni su relevancia para el bienestar docente.

Limitaciones y fortalezas

Entre las fortalezas, el presente estudio es uno de los primeros que analiza el modelo teórico de la autoeficacia ocupacional en educadores de zonas rurales a gran altitud, debido a que se trata de un contexto de gran altitud y alta vulnerabilidad social fortalece la relevancia contextual de los hallazgos para la formulación de políticas educativas inclusivas. Asimismo, presenta algunas limitaciones como la influencia de las condiciones geográficas y climáticas propias de la altitud pueden haber influido en sus respuestas, por otro lado, la muestra circunscrita a una región específica del país limita la generalización de los resultados a otros contextos rurales con características distintas

Conclusiones y recomendaciones

El estudio evidencia que, en educadores de zonas rurales del Perú, el desempeño laboral cumple un rol central en el fortalecimiento de la autoeficacia ocupacional, mientras que una adecuada percepción del propio desempeño contribuye a una mayor satisfacción con el trabajo docente. Asimismo, la carga de trabajo se configura como un factor que afecta negativamente tanto el desempeño como la satisfacción laboral, lo que resulta especialmente relevante en contextos rurales caracterizados por limitaciones estructurales y recursos escasos.

Frente a ello, el Ministerio de Educación podría implementar políticas orientadas a reducir y equilibrar la carga laboral de los educadores rurales, así como fortalecer programas de acompañamiento y desarrollo profesional. Estas acciones contribuirán a mejorar el desempeño, el bienestar laboral y la autoeficacia de los docentes en contextos rurales.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
<https://doi.org/10.6018/ANALESPS.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. (W H Freeman/Times Books, Ed.). Henry Holt & Co. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024, April). Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1302624). Frontiers Media SA.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1302624>
- Biçer, N. (2023). Evaluation of Self-Efficacy and Job Satisfaction of Teachers Teaching Turkish as a Foreign Language. *SAGE Open*, 13(3).
https://doi.org/10.1177/21582440231196993/ASSET/B2992B45-1A08-49BF-8A0A-2A59BFCC2906/ASSETS/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440231196993-FIG1.JPG
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Rev Med Hered*, 25, 80–84.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2014000200005&script=sci_abstract
- Calderón, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de*

- Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127.
<https://doi.org/10.12961/APRL.2018.21.03.2>
- Campos, G. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Cayupe, J., Bernedo-Moreira, D., Morales-García, W., Alcaraz, F., Peña, K., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1066321.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2023.1066321/BIBTEX>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Elizabeth Minaya-Herrera, M., Requena, G., Mamani-Benito, O., Apaza, E., Landa-Barzola, M., & Mamani Benito, O. (2022). Adaptación y carga laboral como predictores de la autoeficacia profesional durante la Pandemia COVID-19 en docentes universitarios peruanos. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 20(56), 27–42.
<https://doi.org/10.25115/EJREP.V20I56.4917>
- Enterieva, M. (2025). Understanding rural teachers' experiences of instructional difficulties and factors affecting their feelings of self-efficacy during COVID-19. *South African Journal of Education*, 45(2), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.15700/saje.v45n2a2547>
- Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., & 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/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>
- Fidel, A., & Álvarez, Q. (2023). Teaching performance and its influence on job satisfaction in times of pandemic. *Educación y Vida Sostenible*, 1(3), 36–53.
<https://doi.org/10.57175/evsos>
- Hae-Young, K. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52–54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Jean, S., Cabayag, L., Guhao, E., & Journal, E. (2024). Self-Efficacy, Job Performance, And Transformational Leadership: A Structural Equation Model On Organizational Commitment Among Public School Teachers. *European Journal of Education Studies*, 11(1). <https://doi.org/10.46827/EJES.V11I1.5168>
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16–33.
<https://doi.org/10.12738/jestp.2020.3.002>

- Kelemu, B. (2023). Mediating role of job satisfaction on the relation between staff development and performance. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2207408>
- Kingsford-Smith, A. A., Collie, R. J., Loughland, T., & Nguyen, H. T. M. (2023). Teacher wellbeing in rural, regional, and metropolitan schools: Examining resources and demands across locations. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104229. [10.1016/j.tate.2023.104229](https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104229)
- Lima, W., & Allida, D. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Faculty in Selected Faith-Based Universities in Haiti. *East African Journal Of Education And Social Sciences*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.46606/EAJESS2023V04I01.0253>
- Mamani-Poma, C. M., Mamani-Churayra, J. S., Borba, W. De, Mamani-Poma, C. M., Mamani-Churayra, J. S., & Borba, W. De. (2024). Workload and quality of life in Peruvian university professors. *Revista Cuidarte*, 15(3). <https://doi.org/10.15649/CUIDARTE.4031>
- Maxwell, S. E., & Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods*, 12(1), 23–44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- Muhammed, Z. (2021). A Hypothetical Model for the Relationship between Teachers' Job Satisfaction, Burnout and Perceptions of Individual Performance. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(2), 1190–1205. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1294458>
- Mulyadi, S., & Aryadi, D. (2025). Effect of Physical Work Environment, Workload and Tenure on Teacher Performance at High School. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 132–149. [https://doi.org/https://doi.org/10.18592/moe.v11i2.16802](https://doi.org/10.18592/moe.v11i2.16802)
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Ortiz, M. S., Fernández-Pera, M., Ortiz, M. S., & Fernández-Pera, M. (2018). Modelo de Ecuaciones Estructurales: Una guía para ciencias médicas y ciencias de la salud. *Terapia Psicológica*, 36(1), 51–57. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082017000300047>
- Palacios, G., Cedeño, A., Vargas, V., Chango, W., Coello, D., & Abad, M. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 4(1), 80–93. <https://doi.org/10.69516/Q3Q5BX53>
- Quispe, A. (2023). El Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. *EVSOS*, 1(3), 36–53. <https://doi.org/10.57175/EVSOS.V1I3.21>
- Romero, L. D. M., Del Águila, F. D., Huarcaya, M. A. C., & Ayay, N. T. T. (2025a). Self-efficacy in teacher performance and educational productivity: An integrative review. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025175–2025175. <https://doi.org/10.31893/MULTIREV.2025175>
- Salto, I., Paravic, T., & Burgos, M. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista San Gregorio*, 1(55), 107–124. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I55.2254>

- Santa-Cruz-Espinoza, H., Chávez-Ventura, G., Dominguez-Vergara, J., & Merino-Soto, C. (2024). Occupational self-efficacy scale: Validity in teachers. *Acta Psychologica*, 249, 104441. <https://doi.org/10.1016/J.ACTPSY.2024.104441>
- Sinniah, S., Al Mamun, A., Md Salleh, M. F., Makhbul, Z. K. M., & Hayat, N. (2022). Modeling the Significance of Motivation on Job Satisfaction and Performance Among the Academicians: The Use of Hybrid Structural Equation Modeling-Artificial Neural Network Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 935822. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.935822/BIBTEX>
- Soper, D. (2024). *Free A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models - Free Statistics Calculators*. <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>
- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani-Benito, O., & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 1(31), 70–78. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602022000100008&script=sci_arttext
- Supriyanto, N., Lian, B., & Kesumawati, N. (2022). Effect of Work Stress and Workload on Teacher's Performance. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 818–829. https://www.researchgate.net/publication/372181975_Effect_of_Work_Stress_and_Workload_on_Teacher's_Performance
- The World Medical Association [WMA]. (2024). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en participantes humanos*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310. <https://doi.org/10.30935/IJPDLL/13212>
- Udemba, N. (2021). Relationship Between Self Efficacy and Job Performance and Satisfaction of Secondary School Teachers In Anambra State. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*, 04(05). <https://doi.org/10.47191/IJMRA/V4-I5-06>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/ANALESPS.33.3.268401>
- Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A., & Fagerström, L. (2023). Aging engineers' occupational self-efficacy—a mixed methods study. *Frontiers in Psychology*, 14, 1152310. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2023.1152310/BIBTEX>
- Wang, Y., Xia, Q., Yue, H., Yu, R., Zhang, W., Li, J., Chen, D., & Xu, P. (2023). The relationship between work–family conflict and job satisfaction for preschool teachers in rural China: a moderated mediation model. *Frontiers in Public Health*, 11, 1236713. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1236713>
- Wayoi, D. S., Margana, M., Prasojo, L. D., & Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 107181. <https://doi.org/10.1016/J.DIB.2021.107181>

Zang, L., & Feng, Y. (2023). Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 14, 1114519. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2023.1114519>