

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

**Autoeficacia, compromiso organizacional y carga de trabajo
como predictores de la satisfacción con la vida:
el rol mediador de la satisfacción laboral**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Administración Educativa

Autor:

Juan Carlos Cayupe Aronaca

Asesor:

Mg. Wilter Charmin Morales García

Lima, noviembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Maestro Wilter Charmin Morales García, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“AUTOEFICACIA, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CARGA DE TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA: EL ROL MEDIADOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Juan Carlos Cayupe Aronaca para aspirar al Grado Académico de Maestro(a) en Educación con Mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, al 1 día del mes de noviembre del año 2022.



Wilter Charmin Morales García

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 03 del mes de noviembre del año 2022, siendo las 04:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dra. Gabriela Requena Cabral el secretario: Dr. Josue Edison Turpo Chaparro los demás miembros: Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal y el asesor: Mg. Wilter Charming Morales García con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Autoeficacia, compromiso organizacional y carga de trabajo como predictores de la satisfacción con la vida: el rol mediador de la satisfacción laboral. del Bachiller/Licenciado(a)

Juan Carlos Cayupe Aronaca

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:

Educación

(Nomenclatura del Grado Académico)

Administración Educativa

con Mención en

El Presidente inició el acto académico de

sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): Juan Carlos Cayupe Aronaca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretario

Asesor

Bachiller/Licenciado(a)

Miembro

Resumen

Antecedentes: La satisfacción con la vida, así como la satisfacción laboral de los docentes tiene un impacto significativo en los resultados educativos, considerando que la enseñanza es el objetivo principal del proceso educativo. **Objetivo:** Evaluar un modelo de factores que predicen la satisfacción con la vida mediante el rol mediador de la satisfacción laboral. **Métodos:** Es un estudio transversal de tipo explicativo, con una muestra de 300 docentes de nivel laboral inicial, primaria y secundaria de ambos sexos (68% mujeres, 32% hombres) y con una edad media de 42.52 años (DE=10.04) de diferentes grupos ocupacionales. A todos se les administró la Escala de Autoeficacia General, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), la Escala de Carga de Trabajo (ECT), la Escala de Satisfacción Laboral Genérica y la Escala de Compromiso Organizacional (OCQ). Donde se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para el análisis de datos. **Resultados:** En el análisis SEM se encontró que para el modelo de mediación los índices de bondad de ajuste incremental fueron significativos $\chi^2 = 1111.330$, $gl = 622$, $p < 0.001$, $\chi^2/gl = 1.787$. Específicamente la autoeficacia ($\beta = 0.208$, $P < 0.01$) y compromiso organizacional ($\beta = 0.733$, $P < 0.01$) fueron predictores positivos de la satisfacción laboral. Mientras que la carga de trabajo fue un predictor negativo de la satisfacción laboral ($\beta = -0.142$, $P < 0.01$). Se confirmó el efecto mediador de la satisfacción laboral entre la autoeficacia, compromiso organizacional y carga de trabajo en satisfacción con vida. **Conclusión:** La investigación proporciona evidencia de que la autoeficacia y compromiso organizacional influyen de manera positiva en la satisfacción laboral. Mientras que la carga de trabajo influye de manera negativa en la satisfacción laboral.

Palabras clave: Autoeficacia; docentes; satisfacción con la vida; carga de trabajo; compromiso organizacional; satisfacción laboral.

Introducción

De acuerdo con la UNESCO, los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación (UNESCO, 2021). El sistema educativo es considerado una pieza clave del desarrollo de un país. Los docentes de calidad son indispensables para que el sistema pueda funcionar ("Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self-Efficacy as Predictors," 2014). No obstante, a nivel mundial los docentes enfrentan diversos desafíos, como su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes (UNESCO, 2021). El modelo integrador de Lent y Brown (Lent & Brown, 2006, 2008) basada en la teoría cognitiva social (Lent et al., 1994) brinda la operación conjunta de diversas clases de predictores de la satisfacción laboral, integrando rasgos de personalidad, objetivos de resultados, autoeficacia, condiciones de trabajo, metas y eficacia y satisfacción con la vida (Lent et al., 2011).

La satisfacción con la vida se basa en la valoración sobre la propia vida que una persona realiza a través de un proceso de comparación con un criterio establecido en forma subjetiva (Diener et al., 2012). Es un indicador de bienestar y depende de la relaciones con salud, trabajo, ingresos económicos, espiritualidad y actividades de ocio (Diener & Biswas-Diener, 2008). Por lo tanto, la satisfacción laboral está influenciada por las características del entorno laboral y características de la personalidad (Marcionetti & Castelli, 2022). Los docentes que sienten que viven una vida significativa y cuyos valores y objetivos son importantes, podrían generar un buen desempeño laboral y mejores relaciones. Los docentes con una mayor satisfacción laboral son mejores agentes educativos, su mentalidad de trabajo como sus actitudes, valores e ideas están relacionados con su trabajo y con una visión individual y colectiva (Ignat & Clipa, 2012). Por tanto, la satisfacción con la vida es un importante indicador del bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, la satisfacción laboral generalmente se define como las reacciones afectivas de un empleado hacia un trabajo en función de una variedad de elementos (Jiménez Figueroa et al., 2020; Pecino-Medina et al., 2015). La satisfacción laboral es parte integral de cualquier ambiente laboral, esta se compone de características de valores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral se refieren al logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el avance, el crecimiento y el trabajo mismo. Mientras que los factores extrínsecos se refieren a la supervisión, las condiciones de trabajo, los compañeros de trabajo, las políticas de pago, los procedimientos, el estado y la vida personal (Rahman et al., 2019). Asimismo, la literatura muestra que el vínculo entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida podría ser bidireccional. Pues la satisfacción con la vida predice el afecto positivo, logro de objetivos, apoya la eficacia y las condiciones de trabajo (Marcionetti & Castelli, 2022).

La autoeficacia es percibida como un componente importante del bienestar laboral de los individuos, actúa como un pilar básico en la percepción de la competencia humana, y determina en gran medida la elección de actividades, así como la motivación y el esfuerzo que se dedica a las mismas (Moriano et al., 2012). Existen diferentes estudios que se han enfocado en evaluar la autoeficacia de los docentes (Cataudella et al., 2021; Hajovsky et al., 2020; Wettstein et al., 2021), en donde se muestra evidencia de la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, y sus implicaciones para el bienestar y la resiliencia de los docentes (Katsantonis, 2019; Salas-Rodríguez et al., 2021). Por lo que, la autoeficacia, apoyo organizacional, la promoción, el comportamiento positivo de los estudiantes, el capital psicológico (Li et al., 2017) y las condiciones de trabajo tienen efectos significativos en la satisfacción laboral y el bienestar en la profesión docente (Yoo & Rho, 2020), lo que lleva a un entorno de trabajo eficiente que por un lado disminuye la deserción, el agotamiento físico y emocional y la rotación de docentes, lo que aumenta el bienestar y la satisfacción laboral (Ortan et al., 2021).

También, el compromiso organizacional se define como una actitud psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo, el cual ha demostrado que influye para determinar si los trabajadores permanecerán y si lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos o bien, abandonan la organización (Kotzé & Nel, 2020). Se introducen tres tipos de compromiso para el docente: (UNESCO, 2021) el compromiso con la escuela, (Lin et al., 2019) la profesión y (Moriano et al., 2012) los estudiantes (Jara & Dagach, 2014), en donde el compromiso con la profesión puede considerarse como un apego positivo a la enseñanza. Por otro lado, Meyer y Allen, (Sezen-Gultekin et al., 2021) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: (UNESCO, 2021) afectivo (apego emocional que un empleado tiene hacia la organización, significa que no sólo está contento, sino que además participa de manera proactiva), (Lin et al., 2019) de continuidad (es el compromiso en el que un empleado quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización) y (Moriano et al., 2012) normativo (cuando el empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto); de esta manera la naturaleza del compromiso es respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. Asimismo, factores como el compromiso afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional influyen en la satisfacción y el desempeño laboral (Wayoi et al., 2021). También, el compromiso organizacional del maestro está relacionado con la satisfacción laboral, el rendimiento escolar y la autoeficacia (Park, 2007) (Dee et al., 2016; Park, 2007). Por su parte Wang et al., (Wang et al., 2020), determinaron la asociación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios, integrando los efectos mediadores del agotamiento y la satisfacción laboral, donde se muestra una relación positiva del estrés laboral sobre el agotamiento laboral, y una relación negativa del agotamiento laboral sobre el compromiso organizacional, así como del desgaste laboral sobre la satisfacción laboral.

Cada trabajo requiere exigencias determinadas, y pueden ser de carácter físico o mental, pero en función de la predominante en el puesto de trabajo, adquirirá más o menos importancia una u otra. Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades o necesidades de las personas que van a desempeñar las tareas, es entonces cuando aparecen los daños para la salud (Voydanoff, 2004). La literatura muestra como se ha explorado la carga de trabajo de los docentes, ya que se deduce que ser docente es un trabajo arduo y requiere hacer frente a una cantidad considerable de eventos adversos (Bauer et al., 2007). Asimismo, se ha revisado el alcance de los eventos negativos o amenazantes relacionados con la escuela y la tensión en la salud mental (Y. M. Xiao et al., 2011) relacionado a la carga de trabajo. Se ha visto cómo ésta es un factor de riesgo importante, ya que una carga de trabajo mental demasiado alta o baja resultará en la disminución de la capacidad de trabajo de los maestros, mientras que la carga de trabajo mental moderada beneficiará el mantenimiento y la estabilización de su capacidad de trabajo (Y. Xiao et al., 2015). También, se menciona que la reducción de la carga laboral y la consiguiente disminución de la proporción de alumnos podría reducir el estrés de los docentes (Hojo, 2021). Pocos estudios muestran que la carga de trabajo influye indirectamente a través de la satisfacción laboral con la satisfacción con la vida (Gardner & Parkinson, 2011).

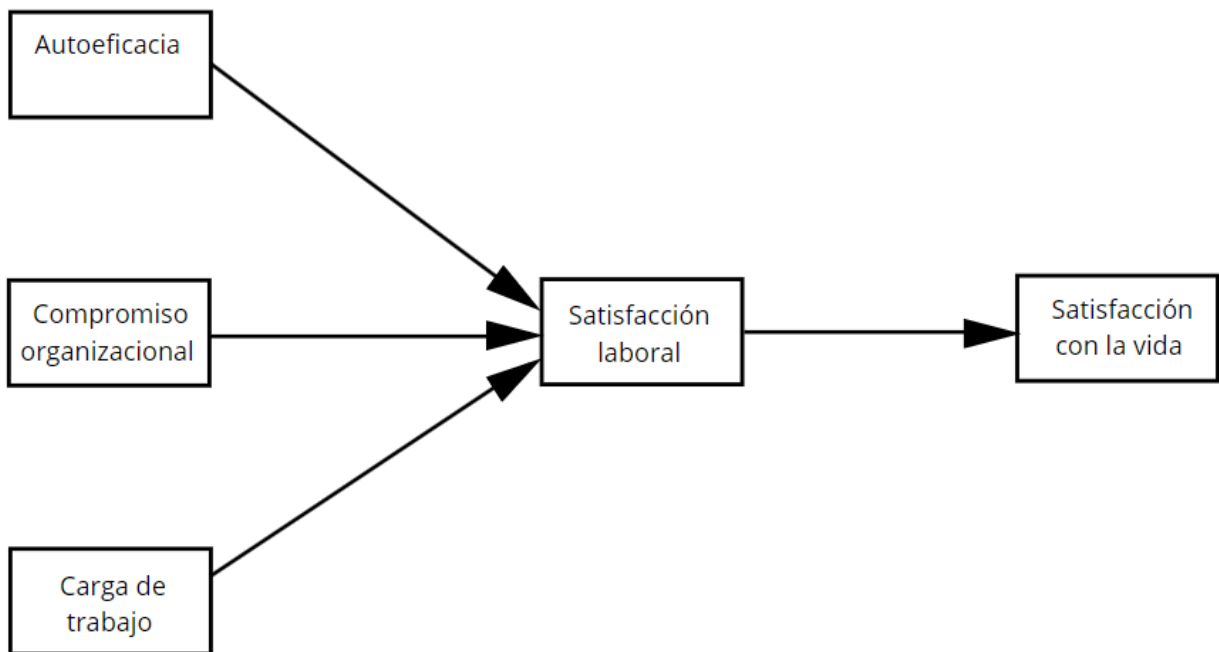
Existen pocos estudios en el Perú, por lo que es necesario identificar los efectos de la autoeficacia, compromiso organizacional, carga de trabajo en la satisfacción con la vida, así como el rol mediador de la satisfacción laboral en docentes de educación básica. Por lo que es importante identificar los factores relacionados con la satisfacción con la vida, los cuales se relacionan directamente con la satisfacción laboral, ya que pueden limitar la calidad en la práctica docente (Lin et al., 2019). Se postula que es probable que las personas se sienten generalmente satisfechas con sus trabajos cuando pueden alcanzar sus metas laborales (autoeficacia), están comprometidas con su trabajo debido al ambiente y condiciones de trabajo percibiendo metas y valores (compromiso organizacional), y también

tienden a enfrentar cambios en la carga de trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral está relacionada de manera recíproca con la satisfacción con la vida. Por lo que el propósito de este estudio fue evaluar el papel mediador de la satisfacción laboral en el efecto que tienen la autoeficacia, el compromiso organizacional y carga de trabajo sobre la satisfacción con la vida en los profesionales de educación básica.

En base a la revisión de la literatura se plantean las siguientes hipótesis:

Figura 1

Modelo propuesto



H1. Cuanto mayor es la autoeficacia y el compromiso laboral mayor son los niveles de la satisfacción laboral en los docentes.

H2. Cuanto menor es la carga de trabajo mayores son los niveles de la satisfacción laboral en los docentes.

H3. La satisfacción laboral media la relación entre la autoeficacia, el compromiso organizacional y la carga de trabajo, y la satisfacción con la vida.

Materiales y métodos:

Diseño y población de estudio

Se diseñó un estudio transversal y explicativo considerando variables latentes representadas por un sistema de ecuaciones estructurales (Ato et al., 2013). Para el tamaño de la muestra, se analizó el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica Soper (Soper, 2021), que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo, el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.95$). Los criterios de inclusión fueron: a) que tengan una formación laboral de licenciatura o maestría; b) maestros de educación básica (inicial, primaria y secundaria); c) de instituciones públicas o privadas, d) con más de 3 meses trabajando en la institución. Participaron un total de 300 profesores de 4 instituciones educativas convenientemente seleccionadas de las tres regiones (costa, sierra y selva) del Perú. Se envió solicitudes a los directores de las instituciones educativas, indicando el propósito de la investigación. Una vez obtenido los permisos de las 4 instituciones educativas, se envió por las diversas plataformas a los docentes. Previo a la recolección de datos, se consideró los lineamientos estipulados en la Declaración de Helsinki y las normas de confidencialidad informando a los participantes sobre la naturaleza del

proyecto, seguido de la obtención del consentimiento informado. La recolección se realizó durante el mes de noviembre de 2021 al mes mayo de 2022

Consideraciones éticas

Previo a la recolección de los datos, se garantizó el cumplimiento de las normas éticas. Se informó a los participantes sobre el objetivo del estudio, confidencialidad, ética, se les comentó que su participación era voluntaria, y también, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. El estudio fue evaluado por el Comité de Ética de Investigación de una Universidad Peruana (Cod. 2021-CE-EPG-000067). El estudio se llevó a cabo considerando los lineamientos estipulados en la Declaración de Helsinki.

Instrumentos

Satisfacción con la vida:

Se evaluó a través de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) en su versión para la población peruana (Calderón-de et al., 2018). Este instrumento evalúa el grado de satisfacción con la vida global y está compuesto por 5 reactivos, con 5 ítems tipo Likert: Muy en desacuerdo = 1; Ligeramente en desacuerdo = 2; Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3; Ligeramente de acuerdo = 4; Muy de acuerdo = 5. Además, en este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados en la escala total ($\alpha = 0.88$, $\omega = 0.86$, $H=0.88$), y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 18.154$; $df = 5$; $p = 0.000$; $CFI = 0.997$, $TLI = 0.995$, $RMSEA = 0.062$, $SRMR = 0.029$).

Satisfacción Laboral:

Se evaluó con la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Salessi & Omar, 2018), formada de 7 reactivos, con respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre, en donde se mide los constructos de confianza, compromiso y cinismo organizacional. Además, en este estudio el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados ($\alpha = 0.88$, $\omega = 0.89$, $H=0.93$), y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 41.411$; $df = 9$; $p = 0.000$; $CFI = 0.995$, $TLI = 0.992$, $RMSEA = 0.073$, $SRMR = 0.037$).

Compromiso organizacional:

Se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional (OCQ) (Díaz et al., 2006), que se utiliza para medir el nivel de compromiso laboral, el deseo de permanecer en la organización, mantener altos niveles de esfuerzo y aceptación de metas y valores organizacionales. Esta escala se conforma por 9 reactivos y está compuesta por 5 ítems tipo Likert: Totalmente en desacuerdo = 1; En desacuerdo = 2; Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5. Además, en este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados para la dimensión 1 ($\alpha = 0.98$, $\omega = 0.88$, $H=0.92$) y dimensión 2 ($\alpha = 0.98$, $\omega = 0.88$, $H=0.91$), y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 68.586$; $df = 13$; $p = 0.000$; $CFI = 0.997$, $TLI = 0.995$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.039$).

Autoeficacia:

Se utilizó la Escala de Autoeficacia General (Cid et al., 2010). Es un instrumento de autoinforme donde la persona responde a cada reactivo de acuerdo con lo que ella percibe de su capacidad en el momento. Se conforma de 10 reactivos, con un puntaje mínimo de 10 puntos y un máximo de 40. Las respuestas son tipo Likert: Incorrecto (1 punto); Apenas cierto (2 puntos); Más bien cierto (3 puntos); Cierto (4 puntos). En esta escala a mayor puntaje mayor autoeficacia general percibida. Además, en este

estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados en la escala total ($\alpha = 0.88$, $\omega = 0.92$, $H=0.96$), y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 174.899$; $df = 35$; $p = 0.000$; $CFI = 0.997$, $TLI = 0.996$, $RMSEA = 0.072$, $SRMR = 0.041$).

Carga de trabajo:

La Escala de Carga de Trabajo (ECT) (Calderón et al., 2018). examina la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa y está compuesta por 6 reactivos y por ítems que son distribuidos aleatoriamente respecto a su contenido, y presentados en formato ordinal con cinco opciones de respuesta que van de 0 (Nunca); 1 (Casi nunca); 2 (A veces); 3 (Bastante frecuente); 4 (Muy frecuentemente: todos los días). Se obtiene un único puntaje desde la suma simple de las respuestas a los ítems. Además, en este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados en la escala total ($\alpha = 0.88$, $\omega = 0.75$, $H=0.80$) el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 13.739$; $df = 5$; $p = 0.000$; $CFI = 0.994$, $TLI = 0.989$, $RMSEA = 0.055$, $SRMR = 0.040$).

Análisis estadístico

Se calcularon estadísticos descriptivos: media (M), desviación estándar (DE), y se consideraron la asimetría (g1) y curtosis (g2) con valores ± 2 (Gravetter & Wallnau, 2014; Pérez & Medrano, 2010) que indican una distribución normal. Mediante la estimación multivariada de Mardia se verificaron los supuestos de normalidad en el que valores menores a 5 indican normalidad, posteriormente se realizó un análisis bivariado para comprobar las relaciones entre variables.

A continuación, se realizó un modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) que permite evaluar los efectos directos y mediadores de las variables predictoras latentes sobre las variables resultado (Byrne, 2001) a través del programa R 4.1.2. mediante la librería "*lavaan*" que ofrece un

estimador WLSM para datos no normales. Se siguió la propuesta de Kline (Kline, 2016) para el análisis estadístico y se usó WLSM para probar el modelo. Debido a que la prueba de Chi cuadrado es sensible al tamaño de muestra (West et al., 2012) se consideraron los índices de bondad de ajuste, los índices de ajuste comparativo (CFI) y de Tucker-Lewis (TLI) que oscilan entre 0.90 y 0.95 indicarían un ajuste aceptable y los valores superiores a 0.95 indicarían un ajuste adecuado. Los índices de la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) con valores entre 0.05 y 0.08 indicarían un ajuste aceptable y valores inferiores a 0.05 indicarían un ajuste adecuado siguiendo las propuestas de Escobedo et al., y Rex (Escobedo et al., 2016; Kline, 2016).

Para la evaluación de la mediación se utilizó el paquete “*psych*” y “*mediation*” (Kotzé & Nel, 2020). Según las pautas establecidas en las que M es mediadora entre la variable independiente X y dependiente Y. Por lo que si M es ubicada causalmente entre X e Y; la variable M se ve afectada por X que a su vez afecta a Y (Baron & Kenny, 1986; Hayes & Rockwood, 2017). A pesar de que el efecto indirecto de X sobre Y es a través de M (Jose, 2013). Esto permite formar una cadena causal para comparar el efecto mediador de las variables M y para probar el efecto indirecto se aplicó bootstrapping.

Resultados

Datos sociodemográficos

Participaron un total de 300 docentes peruanos (Tabla 1), los cuales tuvieron una edad promedio de 42.52 años (DE=10.04). La mayoría estos fueron de sexo femenino (68.0%), contratados (46.0%), de instituciones privadas (70.3%), de la región costa (76.0%) y que laboraban en el nivel secundaria (39.7%).

Tabla 1

Distribución de las variables sociodemográficas.

Características	n (%)
<i>Grupos etarios (años)</i>	
21 - 36	81 (27)
37 - 51	159 (53)
52 - 67	60 (20)
<i>Sexo</i>	
Femenino	204(68.0)
Masculino	96(32.0)
<i>Grupo ocupacional</i>	
Contratado	138(46.0)
Nombrado	49(16.3)
Empleado	113(37.7)
<i>Tipo de institución</i>	
Privada	211(70.3)
Pública	89(29.7)
<i>Región</i>	
Costa	228(76.0)
Sierra	48(16.0)
Selva	24(8.0)
<i>Nivel laboral</i>	
Inicial	50(16.7)
Primaria	131(43.7)
Secundaria	119(39.7)

Análisis preliminar

En la Tabla 2 se presenta la estadística descriptiva y correlaciones de las variables de estudio. Los análisis entre las variables estudiadas arrojaron coeficientes de correlaciones muy significativas ($p < .01$). El análisis bivariado muestra que la satisfacción con la vida se relacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0.41, P < 0.01$), autoeficacia ($r = 0.33, P < 0.01$), compromiso organizacional ($r = 0.43, P < 0.01$) y negativamente con la carga de trabajo ($r = -0.22, P < 0.01$). Asimismo, la satisfacción laboral se correlacionó positivamente con la autoeficacia ($r = 0.42, P < 0.01$), compromiso organizacional

($r = 0.68, P < 0.01$) y tuvo una correlación negativa con carga de trabajo ($r = -0.34, P < 0.01$). También, se observan correlaciones positivas la autoeficacia con el compromiso organizacional ($r = 0.34, P < 0,01$) y negativamente con la carga de trabajo ($r = -0.53, P < 0,01$). Además, el compromiso organizacional negativamente con la carga de trabajo ($r = -0,22, P < 0.01$). Estas relaciones tienen la base para examinar el modelo de mediación hipotético. Sin embargo, los datos revelaron una curtosis multivariante, pues la estimación normalizada de Mardia fue 35.35. Por lo tanto, se aplicó el estimador WLSM que es robusto para analizar datos que no presentan normalidad.

Tabla 2

Estadísticas descriptivas y matriz de correlaciones de las variables de estudio

Variable	1	2	3	4	Mean	SD	g^1	g^2
1. <i>Satisfacción con la vida</i>	-				20.14	3.43	-0.83	0.98
2. <i>Satisfacción laboral</i>	0.41**	-			25.18	3.49	-0.64	0.12
3. <i>Autoeficacia</i>	0.33**	0.42**	-		33.60	5.21	-0.57	-0.56
4. <i>Compromiso organizacional</i>	0.43**	0.68**	0.34**	-	28.51	4.43	-0.54	0.23
5. <i>Carga de trabajo</i>	-0.22**	-0.34**	-0.29**	-0.22**	8.42	2.60	0.28	0.42

Nota. SD = desviación estándar; g^1 = asimetría; g^2 = curtosis. ** indica $p < .01$.

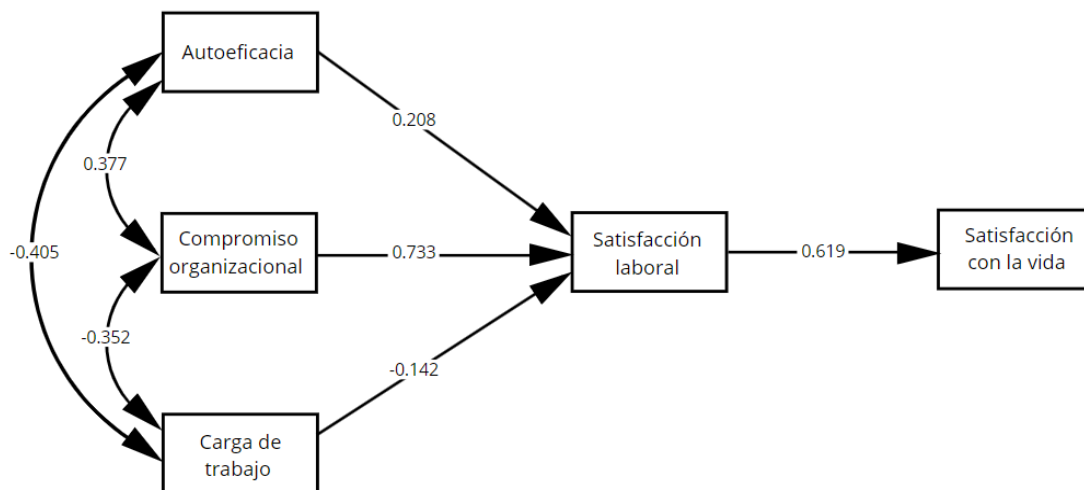
Análisis del modelo estructural

Se evaluó un modelo predictivo usando la modelación de ecuaciones estructurales (Figura 2). En el análisis SEM, se encontró que para el modelo de mediación los índices de bondad de ajuste incrementales (43) fueron significativos ($X^2 = 1111.330, gl = 622, p < .001, X^2/gl = 1.787$) y para los índices comparativos (CFI = 0.981, TLI = 0.979, RMSEA = 0.038 [IC: 0.034- 0.041] y SRMR = 0.058).

Específicamente la autoeficacia ($\beta = 0.208, p < .001$), el compromiso organizacional ($\beta = 0.733, p < .001$) fueron predictores positivos de la satisfacción laboral, confirmando la H1. Mientras, se confirma la H2 cuando la carga de trabajo fue un predictor negativo de la satisfacción laboral ($\beta = -0.142, p < .001$). La consecuente mediación de la satisfacción laboral entre la relación de autoeficacia, el compromiso organizacional y carga de trabajo tuvo un efecto sobre la satisfacción con la vida ($\beta = 0.619, p < .001$).

Figura 2

Modelo predictivo de la satisfacción con la vida, considerando las variables autoeficacia, compromiso organizacional y carga de trabajo, y la satisfacción laboral como mediador



Análisis de mediación.

Tras la demostración del buen ajuste del modelo se analizaron las relaciones resultantes para verificar la validez de la hipótesis y determinar su capacidad predictiva. El modelo explica el 49% de la varianza total de la satisfacción con la vida ($R^2=49$). Lo que muestra que la capacidad explicativa

conjunta es elevada y se evidencia que las estimaciones del modelo indican un buen ajuste pues están por dentro del valor recomendado (Pérez ER, Medrano L, 2010).

Se analizaron las relaciones resultantes mediante un modelo de mediación para verificar la validez de las hipótesis y confirmar la capacidad predictiva. La autoeficacia (X1), compromiso organizacional (X2) y carga de trabajo (X3) como variables independientes, la satisfacción con la vida (Y) como variable dependiente y la satisfacción laboral (M1) como variable mediadora.

Para los efectos indirectos (H3) se realizó bootstrapping con 5000 datos respaldando el nivel significativo de los datos. Existe un efecto indirecto positivo entre la autoeficacia y la satisfacción con la vida a través de la satisfacción laboral [$X1 \rightarrow M \rightarrow Y$; $\beta = 0.02$, $SE=0.02$, IC 95% (-0.01, 0.04)] y un efecto directo significativo ($\beta = 0.10$, con un valor t de 2.78, $p < .001$). La suma de estos dos efectos genera un efecto total y positivo entre la autoeficacia y la satisfacción con la vida ($\beta = 0.12$ con un t de 3.28, $p < .001$). También existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida, a través de la satisfacción laboral [$X2 \rightarrow M \rightarrow Y$; $B= 0.06$, $SE=0.06$, IC 95% (-0.02, 0.15)] con un efecto directo ($\beta = 0.21$, $t= 3.90$, $p < .001$) y total significativo ($\beta = 0.27$, $t= 6.38$, $p < .001$). Sin embargo, existe una relación negativa e indirecta de la carga de trabajo sobre la satisfacción con la vida, a través de la satisfacción laboral [$X3 \rightarrow M \rightarrow Y$; $B= -0.03$, $SE=-0.03$, IC 95% (-0.07, 0.01)] con un efecto directo ($\beta = -0.09$, $t= -1.27$, $p < .001$) y el efecto total ($\beta = -0.12$, $t= -0.12$, $p < .001$).

Tabla 3*Efectos directos, totales e indirectos*

Efectos		β	SE	t
Directo	Compromiso organizacional → Satisfacción con la vida	0.21	0.05	3.90
Total	Compromiso organizacional → Satisfacción con la vida	0.27	0.04	6.38
Indirecto 1	Compromiso organizacional → Satisfacción laboral → Satisfacción con la vida	0.06	0.06	0.05
Directo	Autoeficacia → Satisfacción con la vida	0.10	0.04	2.78
Total	Autoeficacia → Satisfacción con la vida	0.12	0.04	3.28
Indirecto 2	Autoeficacia → Satisfacción laboral → Satisfacción con la vida	0.02	0.02	0.01
Directo	Carga de trabajo → Satisfacción con la vida	-0.09	0.07	-1.27
Total	Carga de trabajo → Satisfacción con la vida	-0.12	0.07	-0.12
Indirecto 3	Carga de trabajo → Satisfacción laboral → Satisfacción con la vida	-0.03	-0.03	0.02

Discusión

El estudio amplió el conocimiento sobre la investigación del modelo integrador de la satisfacción laboral, se probó un modelo basado Duffy y Lent (Lent & Brown, 2006, 2008) que describe la relación entre la autoeficacia, compromiso organizacional, carga de trabajo, satisfacción laboral y vital en docentes de educación básica en Perú. El modelo tuvo un buen ajuste con los datos y fue consistente con el modelo de Duffy y Lent en el que tres de los predictores (autoeficacia, compromiso organizacional y carga de trabajo) indicaron una influencia directa con la satisfacción laboral e indirecta con la satisfacción con la vida, considerando a la satisfacción laboral como variable mediadora. Esto sugiere que la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con su personalidad y con factores que aportan a la organización, en particular la capacidad que tiene el docente en contribuir a la organización.

El modelo propuesto en el que la satisfacción con la vida está influenciado directamente por la satisfacción laboral es coherente con la literatura previa (Lent et al., 1994; Marcionetti & Castelli, 2022). Indicando que una buena satisfacción laboral permite que los docentes sean felices con sus vidas, al mismo tiempo que las empodera, progresan en sus objetivos en relación con el trabajo y están inclinados a experimentar mayor afecto positivo.

Asimismo, los resultados del presente estudio revelan que la autoeficacia tuvo un efecto positivo en la satisfacción laboral. Estudios anteriores ratifican nuestros resultados indicando que en los docentes el aumento de la percepción de la autoeficacia también aumenta satisfacción laboral (Burić & Moè, 2020; Türkoglu et al., 2017). Esto es debido a que docentes con una baja autoeficacia tienden a experimentar mayor estrés, dificultades en la enseñanza y presentan niveles más bajos de satisfacción laboral (Klassen & Chiu, 2010). Por lo tanto, la autoeficacia es beneficiosa al mejorar los resultados del docente e involucrar a los estudiantes al favorecer su aprendizaje cognitivo, conductual y emocional aun cuando las tareas sean difíciles (Shaukat et al., 2019; Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Van Uden et al., 2014). Dado que satisfacción significa éxito con el trabajo de los docentes, a través de su autoeficacia, los docentes pueden afectar la motivación y entusiasmo de sus alumnos brindando una buena percepción de enseñanza (Moè et al., 2010). En particular debido a que la autoeficacia parece estar relacionada significativamente con la satisfacción laboral, se deben evaluar métodos para maximizar los resultados como el apoyo del director de la institución, apoyo de los miembros del personal, objetivos en consenso, mayores oportunidades de desarrollo personal, programas de inducción, debe examinarse también la reducción de la carga laboral, para reducir la tasa de deserción de los docentes y una mayor retención y fortaleza el entorno escolar, pues docentes satisfechos tendrán más tiempo y energía para la enseñanza (Aldridge & Fraser, 2015; Viel-Ruma et al., 2010).

Otro factor que contribuye a la satisfacción laboral es el compromiso organizacional. En este estudio el compromiso organizacional fue un predictor significativo con la satisfacción laboral. Estudios similares indican que el compromiso es la respuesta global de una organización y sugiere el comportamiento de afrontamiento dada la evaluación de la situación, mientras que la satisfacción laboral es una evaluación de diversas facetas del entorno laboral (Zeinabadia, 2010). Por lo que el compromiso organizacional juega un importante papel al permitir la posibilidad y el desarrollo de las escuelas (Anari, 2012; Batugal & Tindowen, 2019). Los docentes con mayor compromiso laboral están satisfechos con su trabajo, pues tienen más voluntad de trabajo, mayor efectividad en el desempeño de sus funciones (Nagar, 2012; Polat & Iskender, 2018). Aunque el nivel de compromiso puede diferir en los docentes más jóvenes que en los docentes de mayor edad, debido a que para los mayores al abandonar la institución tendrían pocas alternativas, oportunidades y la interrupción de sus actividades (Yucel & Bektas, 2012). Por lo que es necesario la formulación de políticas que fomenten un alto nivel de compromiso organizacional mediante una relación positiva, capacitaciones y abordar problemas de comunicación.

También la carga de trabajo predijo negativamente la satisfacción laboral. Estudios anteriores brindan resultados similares, pues la carga de trabajo influye en la satisfacción laboral (Huyghebaert et al., 2018; Smith & Bourke, 1992). La carga de trabajo es una demanda que obstaculiza la satisfacción laboral. Por lo que, contribuimos a ampliar el conocimiento que asocia las consecuencias de la carga de trabajo por el trabajo excesivo (Huyghebaert et al., 2018). En estudios realizados en contextos universitarios se muestran que, a pesar de un aumento en la carga laboral, el personal continúa comprometido con trabajo (Houston et al., 2006). Además, los resultados indicaron una relación directa con la satisfacción laboral, así como una relación indirecta con la satisfacción con la vida. Estudios anteriores reportaron consistentemente el papel mediador de la satisfacción laboral (Marcionetti &

Castelli, 2022). Por lo que este hallazgo apoya las teorías sociocognitivas (Bandura, 2010), donde las experiencias positivas promueven la autoeficacia que beneficia al docente al filtrar emociones y resolver problemas permitiéndoles tener una alta capacidad para operar en diversos entornos afectando de manera directa la satisfacción laboral y de manera indirecta la satisfacción con la vida (Amah, 2014; Telef, 2011).

Implicancias

Es necesaria la comprensión de los perfiles que motivan a los docentes a desarrollar nuevas tareas y disponer de nuevas prácticas en la carrera. Por lo que las organizaciones deben brindar mayores oportunidades de desarrollo, condiciones de trabajo, promoción, adecuado entorno organizacional, una mayor autonomía para que brinden una mejor calidad de atención en los entornos de enseñanza-aprendizaje. Los programas para el desarrollo profesional permiten a los docentes una mayor confianza, mejorar sus habilidades y conocimiento, lo que permite aumentar su autoeficacia y satisfacción laboral al reducir el estrés laboral. Además de la promoción de la regulación emocional.

El estudio también revela la importancia de explorar el compromiso laboral del personal, pues permite una mayor toma de decisiones y favorece una mayor gestión de la institución y reduce los problemas financieros.

Limitaciones

En primer lugar, debido a que fue un estudio transversal, los datos no pueden inferir causalidad, en estudios futuros debe usarse un diseño longitudinal o experimental para analizar de manera profunda los mecanismos causales que subyacen en las interacciones de las variables estudiadas. En segundo, la muestra estuvo conformada por profesores de educación básica, es posible que los

hallazgos no puedan generalizarse a otras poblaciones o regiones. En tercer lugar, el método de autoinforme realizado a los docentes está cargado de tendencias que vinculan las respuestas con experiencias recordadas, por lo que, en estudios futuros debería garantizar que los maestros informen sobre las variables de estudio después algún programa que permita aumentar la precisión de los informes. Cuarto, los docentes participaron de manera voluntaria al estudio y es posible que los docentes con menor autoeficacia, compromiso laboral, satisfacción laboral, satisfacción con la vida y docentes con mayor carga de trabajo optaron por no participar, lo que podría conducir a estimaciones y restricciones de rango sesgadas. Sin embargo, en estudios futuros se podría optar por mejorar la metodología y recopilación de los datos en reuniones corporativas para ampliar la tasa de respuesta general.

Conclusión

Este estudio mostró que la autoeficacia, compromiso laboral, carga de trabajo predicen la satisfacción laboral que a su vez predice la satisfacción con la vida. Estos resultados brindan a la literatura aportes importantes sobre los factores que dan forma a la satisfacción con la vida en los docentes de educación básica. Se muestran importantes resultados al proveer experiencias positivas como un mayor bienestar ocupacional al modelar la satisfacción laboral. Asimismo, se proporcionan importantes implicancias para que las gestiones de las organizaciones educativas promuevan el bienestar del docente tanto como su satisfacción.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Fondos

Esta investigación no recibió financiación externa.

Referencias

- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2015). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research 2015 19:2, 19(2)*, 291–307. <https://doi.org/10.1007/S10984-015-9198-X>
- Amah, O. E. (2014). Challenge and hindrance stress relationship with job satisfaction and life satisfaction: The role of motivation-to-work and self-efficacy. *International Journal of Humanities and Social Science, 4(6)*, 26–37.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning, 24(4)*, 256–269.
<https://doi.org/10.1108/13665621211223379/FULL/XML>
- 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>
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (pp. 1–3). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51(6)*, 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions

in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432–2443.

Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K., & Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 442–449. <https://doi.org/10.1007/S00420-007-0170-7>

Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2019.103008>

Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum.

Calderón-de, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 2018, 24(2), 249-264 (Julio - Diciembre) *Validació*, 24(2), 249–264. <https://doi.org/peruanos> <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>

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>

Cataudella, S., Carta, S. M., Mascia, M. L., Masala, C., Petretto, D. R., Agus, M., & Penna, M. P. (2021). Teaching in Times of the COVID-19 Pandemic: A Pilot Study on Teachers' Self-Esteem and Self-Efficacy in an Italian Sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8211. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18158211>

- Cid, P. H., Orellana, A. Y., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, 138(5), 551–557. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872010000500004>
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2016). Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools. [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0042085906292512](http://Dx.Doi.Org/10.1177/0042085906292512), 41(6), 603–627. <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- Díaz, N. B., Palos, P. A., & Rodríguez, F. P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness. Unloking the Mysteries of psychologival Wealth*. Blackwell Publishing.
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2012). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research 2012 112:3*, 112(3), 497–527. <https://doi.org/10.1007/S11205-012-0076-Y>
- Escobedo, M. T., Hernández, J. A., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16–22. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000100004>
- Gardner, D. H., & Parkinson, T. J. (2011). Optimism, self-esteem, and social support as mediators of the relationships among workload, stress, and well-being in veterinary students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 38(1), 60–66. <https://doi.org/10.3138/JVME.38.1.60>
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences* (Wadsworth (ed.)).

Wadsworth.

Hajovsky, D. B., Chesnut, S. R., & Jensen, K. M. (2020). The role of teachers' self-efficacy beliefs in the development of teacher-student relationships. *Journal of School Psychology, 82*, 141–158.
<https://doi.org/10.1016/J.JSP.2020.09.001>

Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy, 98*, 39–57. <https://doi.org/10.1016/J.BRAT.2016.11.001>

Hojo, M. (2021). Association between student-teacher ratio and teachers' working hours and workload stress: evidence from a nationwide survey in Japan. *BMC Public Health, 21*(1).
<https://doi.org/10.1186/S12889-021-11677-W>

Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006). Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management, 28*(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>

Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health, 34*(5), 601–611. <https://doi.org/10.1002/smi.2820>

Ignat, A. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 33*, 498–502.
<https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.01.171>

Jara, R. F., & Dagach, P. I. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 40(ESPECIAL), 1–18. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>

Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 67–85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self-Efficacy as Predictors. (2014). *Journal of Educational and Social Research*.
<https://doi.org/10.5901/JESR.2014.V4N3P487>

Jose, P. E. (2013). *Doing statistical mediation and moderation: Methodology in the Social Sciences Series* (T. D. Little (Ed.)). The Guilford Press.

Katsantonis, I. G. (2019). Investigation of the Impact of School Climate and Teachers' Self-Efficacy on Job Satisfaction: A Cross-Cultural Approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 2020, Vol. 10, Pages 119-133, 10(1), 119–133.
<https://doi.org/10.3390/EJIHPE10010011>

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756.
<https://doi.org/10.1037/A0019237>

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (Cuarta Ed.). Guilford Press.

Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Undefined*, 7(1), 146–152.

<https://doi.org/10.1016/J.EXIS.2020.01.009>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.

<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2006.02.006>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/1069072707305769](http://Dx.Doi.Org/10.1177/1069072707305769), 16(1), 6–21.

<https://doi.org/10.1177/1069072707305769>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.

<https://doi.org/10.1006/JVBE.1994.1027>

Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*,

79(1), 91–97. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2010.12.006>

Li, M. Y., Wang, Z. Y., Wu, H., Wang, J. N., & Wang, L. (2017). [Occupational mental health and job satisfaction in university teachers in Shenyang, China]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi = Zhonghua Laodong Weisheng Zhiyebing Zazhi = Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 35(2), 137–140. [https://doi.org/10.3760/CMA.J.ISSN.1001-](https://doi.org/10.3760/CMA.J.ISSN.1001-9391.2017.02.014)

9391.2017.02.014

- Lin, W. Q., Yuan, L. X., Kuang, S. Y., Zhang, X. X., Lu, C. J., Lin, T. T., Lin, wei Y., Cen, H. H., Zhou, Y., & Wang, P. X. (2019). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. *https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821*, 25(6), 666–674.
<https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2022). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–23.
<https://doi.org/10.1007/S10775-021-09516-W/FIGURES/2>
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145–1153. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2010.02.010>
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M., & Mangin, J. P. L. (2012). Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 28(1), 171–179. <https://doi.org/10.6018/ANALESPPS>
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout: *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37(2), 43–60.
<https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23).
<https://doi.org/10.3390/IJERPH182312763>

Park, I. (2007). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools.

Http://Dx.Doi.Org/10.1080/13803610500146269, 11(5), 461–485.

<https://doi.org/10.1080/13803610500146269>

Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. M. (2015).

Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658–666.

<https://doi.org/10.6018/ANALES.31.2.171721>

Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio : Bases conceptuales y metodológicas.

Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento, 2(1), 58–66.

Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout,

Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of*

Psychology and Educational Studies, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.17220/IJPES.2018.03.001>

Rahman, H., Rahman, M. H., Fatema, R., & Ali, M. H. (2019). Covid-19 (Coronavirus) Pandemic View project

Addressing information security in mobile banking in the contest of Bangladesh View project

Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *AJEBA*,

10(4), 1–10. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2019/v10i430112>

Salas-Rodríguez, F., Lara, S., & Martínez, M. (2021). Spanish Version of the Teachers' Sense of Efficacy

Scale: An Adaptation and Validation Study. *Frontiers in Psychology*, 12, 5023.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.714145/BIBTEX>

Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2018). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala*

para medirla. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>

- Sezen-Gultekin, G., Bayrakçı, M., & Limon, İ. (2021). The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship Between Emotional Labor and Work Engagement of Teachers. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.648404>
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2019). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: a perspective from teachers engaging students with disabilities. *Journal of Research in Special Educational Needs, 19*(1), 68–76. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12425>
- Smith, M., & Bourke, S. (1992). Teacher stress: Examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 8*(1), 31–46. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(92\)90038-5](https://doi.org/10.1016/0742-051X(92)90038-5)
- Soper, D. (2021). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*.
- Telef, B. B. (2011). The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online, 10*(1), 91–108.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education, 17*(7). [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research, 5*(5), 765–772.
- UNESCO. (2021). *Docentes*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Van Uden, J. M., Ritzen, H., & Pieters, J. M. (2014). Engaging students: The role of teacher beliefs and interpersonal teacher behavior in fostering student engagement in vocational education. *Teaching and Teacher Education*, 37, 21–32. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2013.08.005>

Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivette, K., & Benson, G. (2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships Among Collective Efficacy, Teacher Self-Efficacy, and Job Satisfaction: <Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0888406409360129>, 33(3), 225–233.
<https://doi.org/10.1177/0888406409360129>

Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398–412. <https://doi.org/10.1111/J.1741-3737.2004.00028.X>

Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 2505. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.576768/BIBTEX>

Wayoi, D. S., Margana, M., Prasajo, L. D., & Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37. <https://doi.org/10.1016/J.DIB.2021.107181>

West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. In R. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 209–231). The Guilford Press.

Wettstein, A., Ramseier, E., & Scherzinger, M. (2021). Class- and subject teachers' self-efficacy and

emotional stability and students' perceptions of the teacher–student relationship, classroom management, and classroom disruptions. *BMC Psychology*, 9(1), 1–12.

<https://doi.org/10.1186/S40359-021-00606-6/TABLES/3>

Xiao, Y., Li, W., Ren, Q., Ren, X., Wang, Z., Wang, M., & Lan, Y. (2015). [Effects of mental workload on work ability in primary and secondary school teachers]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 33(2), 93–96.

Xiao, Y. M., Wang, Z. M., Wang, M. Z., Lan, Y. J., Fan, G. Q., & Feng, C. (2011). [Study on mental workload of teachers in primary schools]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 29(12), 930–932.

Yoo, J. E., & Rho, M. (2020). Exploration of Predictors for Korean Teacher Job Satisfaction via a Machine Learning Technique, Group Mnet. *Frontiers in Psychology*, 11, 441.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00441/BIBTEX>

Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598–1608. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.05.346>

Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003.

<https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2010.07.225>