

Satisfacción Laboral Docente: rol moderador y mediador del sentido del trabajo

Cristian Oyarzún Maldonado¹

Verónica López Leiva²

Rodrigo Asún Inostroza¹

¹Universidad de Chile (UChile), Santiago – Chile

²Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso – Chile

RESUMEN – Satisfacción Laboral Docente: rol moderador y mediador del sentido del trabajo. El objetivo de esta investigación fue evaluar el rol moderador y mediador que el ‘sentido del trabajo’ ejerce en la ‘satisfacción laboral’ percibida por profesores. Para cumplir este objetivo, se emplearon las respuestas de cuestionarios auto-reportados por 4.813 profesores chilenos. A partir de esta base de datos y siguiendo la propuesta de A. Hayes se realizaron ‘Análisis de Moderación’ y ‘Análisis de Mediación’. Los resultados obtenidos entregan evidencia en favor del rol moderador y mediador del ‘sentido del trabajo’, constituyéndose en una variable que favorece la satisfacción laboral de los profesores. Al concluir, se discuten las implicancias de los resultados obtenidos, sus limitaciones y futuras líneas de investigación.

Palabras clave: Trabajo Docente. Satisfacción Laboral. Sentido del Trabajo. Moderación. Mediación.

ABSTRACT – Teacher’s Laboral Satisfaction: moderator and mediator roles of work meaningfulness. The aim of this study was to assess the moderating and mediating effects of work meaningfulness on job satisfaction as perceived by teachers. To achieve this, we utilized self-reported questionnaire responses from 4,813 Chilean teachers. We conducted moderation and mediation analyses based on A. Hayes’ framework using this dataset to test our hypotheses. The results provide evidence for the significant moderating and mediating role of work meaningfulness, demonstrating its positive impact on teachers’ job satisfaction. Finally, we discuss the theoretical and practical implications of our findings, along with their limitations and future research directions.

Keywords: Teacher’s Work. Laboral Satisfaction. Meaningfulness of Work. Moderation. Mediation.

Introducción

Desde el actual estado de conocimiento sobre salud y bienestar en el trabajo se desprende que las características o condiciones del ambiente laboral constituyen el factor más importante para promover el bienestar y mitigar el estrés asociado al ejercicio de una ocupación (Kirsh; Gewurtz, 2012; Taris; Schaufeli, 2016).

La afirmación previa se encuentra sustentada en un amplio volumen de investigaciones, cuantitativas y cualitativas, que vienen desarrollándose hace varias décadas y están teóricamente enmarcadas en los siguientes modelos explicativos: el modelo de Demandas-Control [JDC en inglés] (Karasek, 1979), el modelo de Demandas-Control-Soporte Social [JDC-S en inglés] (van der Doef; Maes, 1999) y el modelo de Demandas y Recursos Laborales [JD-R en inglés] (Bakker; Demerouti, 2013). De acuerdo con Taris y Schaufeli (2016), el postulado central de estos modelos refiere a que las experiencias de bienestar y estrés en el trabajo son resultado del balance entre algunas condiciones “positivas” y otras “negativas” que caracterizan un determinado ambiente laboral.

De manera específica, el JD-R – el modelo más utilizado en la actualidad – clasifica dichas condiciones del ambiente laboral como demandas y recursos (Bakker; Demerouti, 2007). Según los proponentes del JD-R, las demandas son “[...] aquellos aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido y, por tanto, están asociados con ciertos costos fisiológicos y psicológicos” (Demerouti et al., 2001, p. 501). Por su parte, los recursos son todos:

[...] aquellos aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que pueden: (a) ser funcionales para lograr las metas laborales; (b) reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos asociados; (c) estimular el crecimiento y desarrollo personal (Demerouti et al., 2001, p. 501).

Por ende, un acrecentamiento de las demandas y un deterioro de los recursos predecirá un debilitamiento del bienestar y la satisfacción, aumentando las posibilidades de padecer experiencias de malestar psicológico, como, por ejemplo, estrés.

Los supuestos teóricos aquí expuestos han sido utilizados en un vasto *corpus* de investigaciones aplicadas al trabajo de los profesores de nivel escolar (Hakanen; Bakker, Schaufeli, 2006; Lorente et al., 2008; Motta; Lopes; Oliveira, 2021; Shernoff et al., 2011; Skaalvik, 2020; Skaalvik; Skaalvik, 2018). Estas investigaciones sobre salud y bienestar en el trabajo docente no solo han refrendado la centralidad de las condiciones laborales, sino también han revelado que esta ocupación exhibe una de las tasas más elevadas en cuanto a experiencias de malestar psicológico, tales como ansiedad, estrés y *burnout* (García-Arroyo; Osca-Segovia; Peiró, 2019; García-Arroyo; Osca-Segovia, 2018; Seibt et al., 2013; Skaalvik; Skaalvik, 2021). En consecuencia, la temática adquiere relevancia ya que dichas experiencias de malestar a largo plazo se asocian con graves afecciones mentales y físicas, ausentismo laboral, abandono de la profe-

sión y pérdidas en la productividad, que se traducen en una menor efectividad de las prácticas enseñanza (Viac; Frazer, 2020).

Una de las innovaciones del JD-R es el supuesto desde el cual se plantea que las demandas y los recursos relevantes pueden variar o diferenciarse en virtud de las características particulares de cada ocupación (Taris; Schaufeli, 2016). En este sentido, las investigaciones disponibles plantean que las demandas y recursos importantes para los profesores de nivel escolar no incluyen solo aquellas condiciones laborales de tipo material (e.g. remuneraciones, mobiliario o infraestructura), sino también las denominadas condiciones de tipo psicosocial (Hakanen; Bakker; Schaufeli, 2006; Skaalvik; Skaalvik, 2010).

Con más precisión, las condiciones laborales de tipo psicosocial son definidas como las percepciones y valoraciones que los profesores producen respecto de las características de su trabajo y de las interacciones cotidianas que ocurren en la escuela (UNESCO, 2005). En este marco, la literatura especializada ha identificado las siguientes condiciones de tipo psicosocial como las más relevantes para el trabajo docente: “percepción de presión o sobrecarga laboral”, “calidad de las relaciones con los estudiantes”, “soporte o apoyo social”, “autonomía o control sobre el trabajo”, “oportunidades de desarrollo profesional”, y “sentido atribuido a las actividades laborales” (Shernoff et al., 2011; Skaalvik; Skaalvik, 2003; Verhoeven et al., 2003a).

A pesar de los avances en el conocimiento acerca de la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesores, aún persisten varias zonas grises dentro esta línea de investigación. A este respecto, se ha prestado considerablemente menos atención al rol que algunas condiciones laborales de tipo psicosocial pueden ejercer como recursos que favorecen la satisfacción laboral y reducen el efecto de las demandas laborales. En particular, una de las condiciones psicosociales del trabajo docente menos estudiada es aquella conocida como el “sentido del trabajo” (Cornejo-Chávez, 2009; Shirley; Hargreaves; Wangia, 2020; Skaalvik; Skaalvik, 2018).

Un programa de investigación sobre bienestar ocupacional docente, actualmente en curso, es el desarrollado por Shirley, Hargreaves y Wangia (2020). Este enfoque coincide en la influencia de las condiciones laborales, no obstante, añade una importancia clave a los “sentidos atribuidos al trabajo”. Específicamente, en esta perspectiva el bienestar docente es concebido como una serie de percepciones y estados afectivos satisfactorios que los profesores experimentan cuando, estando insertos en un ambiente laboral con condiciones favorables, logran ciertos propósitos morales compartidos que dan sentido a su trabajo (Shirley; Hargreaves; Wangia, 2020).

Es importante hacer notar que, desde la perspectiva de Shirley, Hargreaves y Wangia (2020), el “sentido del trabajo” emerge entre los profesores cuando en la escuela existen ciertas condiciones laborales adecuadas, otorgándosele una importancia clave al “soporte o apoyo social” y a la “autonomía o control sobre el trabajo”. Es decir, cuando los profesores están en un ambiente laboral dotado de instancias de

apoyo efectivos y en donde ejercen su voz y profesionalismo, es más probable que realicen actividades socialmente significativas y útiles – o con sentido – a través de las cuales experimentarán una mayor satisfacción en relación con su trabajo.

De lo anterior se desprende que el “soporte o apoyo social” y la “autonomía o control sobre el trabajo” son condiciones que anteceden y posibilitan la emergencia del “sentido del trabajo”, el cual, a su vez, es fundamental en las experiencias de satisfacción y bienestar de los profesores. En línea con esto, investigaciones cualitativas actuales han ilustrado la fuerte relación entre la construcción de sentidos en torno al trabajo y la emergencia de estados afectivos satisfactorios entre los profesores, y también han reportado el modo en que la ausencia del sentido puede derivar en experiencias de alienación laboral que incluyen sensaciones displacenteras, como impotencia, aislamiento y falta de autorrealización en el trabajo (Santoro, 2011; Tsang, 2019; Tsang; Kwong, 2016; Tsang; Wu, 2022).

Sin perjuicio de la importancia que el “sentido del trabajo” implica en la satisfacción laboral de los profesores, gran parte de estos supuestos se fundan en estudios cualitativos. Por ende, es todavía inexistente la evidencia cuantitativa que, por ejemplo, pueda avalar la capacidad del “soporte social” y la “autonomía” como predictores del “sentido del trabajo”.

Por otra parte, los proponentes del JD-R han planteado que los recursos pueden amortiguar el efecto deletéreo de las demandas en la satisfacción laboral, fenómeno conocido como efecto *buffer*. En el ámbito del trabajo docente, esta hipótesis se ha evaluado sin resultados concluyentes. Con más detalle, se ha examinado la capacidad que el “soporte o apoyo social” y la “autonomía o control sobre el trabajo” tienen para amortiguar el efecto perjudicial de las demandas laborales, operacionalizadas a través de alguna medida de “presión o sobrecarga laboral” (Ibrahim et al., 2021; Quiñones; van den Broeck; de Witte, 2013; Verhoeven et al., 2003b). Sin embargo, no se registran estudios con este grupo ocupacional que hayan intentado probar la capacidad moderadora o efecto *buffer* del “sentido del trabajo”.

Resumiendo, aun cuando la literatura sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en profesores ha destacado el rol de las condiciones de tipo psicosocial, los antecedentes expuestos indican que al presente existe una menor producción empírica sobre el “sentido del trabajo”. Al respecto, se ha señalado que estudios cualitativos recientes han reposicionado la importancia del “sentido del trabajo” y también plantean que el “soporte o apoyo social” y la “autonomía o control sobre el trabajo” son condiciones necesarias para desarrollar un trabajo con sentido; empero, no se registra evidencia cuantitativa que permita sostener que el “soporte social” y la “autonomía” predican el “sentido del trabajo”. En paralelo, tampoco se ha explorado el rol moderador o efecto *buffer* del “sentido del trabajo” en la relación entre la “sobrecarga” y la “satisfacción laboral”.

De este modo, considerando los distintos antecedentes expuestos, la presente investigación tiene por objetivo examinar el rol me-

diador y moderador del “sentido atribuido al trabajo” en la “satisfacción laboral” de los profesores. Para lograr el objetivo propuesto se emplearon datos de cuestionarios auto-reportados por 4.813 profesores chilenos, quienes en 2019 realizaban clases de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” de 8° año de Educación Básica. A su vez, se siguió la propuesta de Hayes (2013) sobre análisis de mediación y moderación.

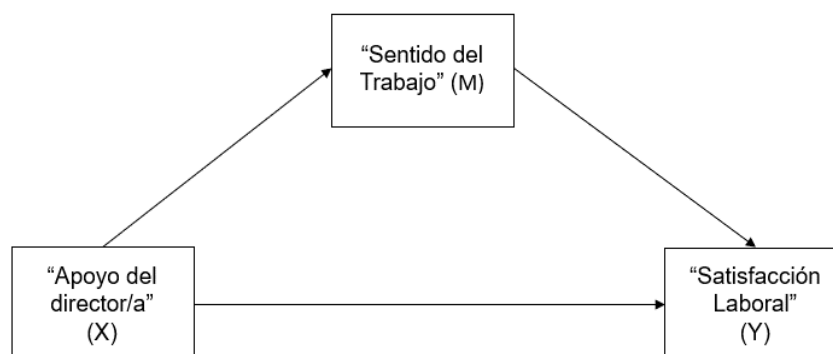
Desde la posición de Hayes, el análisis de mediación evalúa el efecto de ciertas:

[...] variables intervinientes, frecuentemente llamadas mediadoras, que son teóricamente conceptualizadas como el mecanismo a través del cual X influencia a Y”, es decir, “la variación en X causa variación en uno o más mediadores (M), que a su vez provoca variación en Y (Hayes, 2013, p. 7).

Consiguientemente, se formularon las siguientes hipótesis (H) de mediación:

H1: en base a los postulados del JD-R y a la propuesta de Shirley, Hargreaves y Wangia (2020), se espera que el “apoyo del director/a” (X) – una forma de “soporte social” – sea una variable predictora del “sentido del trabajo” (M). En paralelo es esperable que la variable “sentido del trabajo” (M) ejerza un rol mediador entre el “apoyo del director/a” (X) y la “satisfacción laboral” (Y). En la Figura 1 se representa esta primera hipótesis.

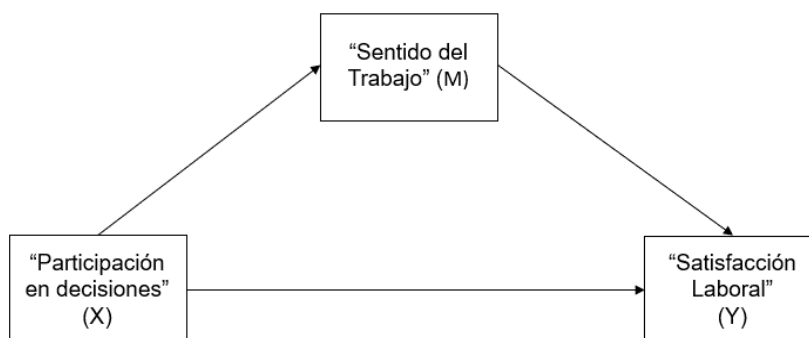
Figura 1 – Representación Gráfica de la Hipótesis 1



Fuente: Elaboración propia.

H2: en la misma línea, se espera que la “participación en decisiones pedagógicas importantes” (X) – una forma de “control sobre el trabajo” – sea una variable predictora del “sentido del trabajo” (M). En paralelo, es esperable que la variable “sentido del trabajo” (M) ejerza un rol mediador entre la “participación en decisiones pedagógicas relevantes” (X) y la “satisfacción laboral” (Y). En la figura 2 se representa esta segunda hipótesis.

Figura 2 – Representación Gráfica de la Hipótesis 2

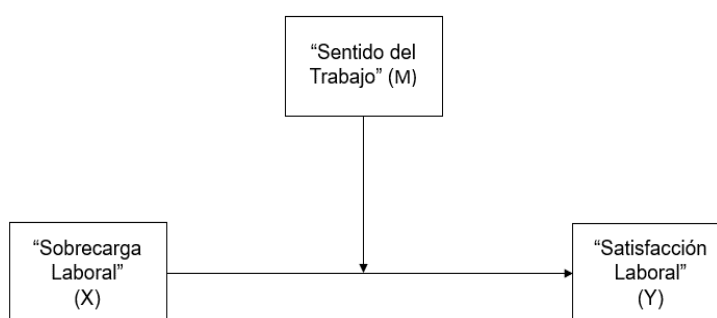


Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, Hayes (2013) plantea que el análisis de moderación permite examinar si la relación entre una variable independiente (X) y una variable dependiente (Y) es moderada –amortiguada o amplificada – por otra variable moderadora (M). En palabras del autor: “[...] una asociación entre dos variables X e Y es moderada cuando su tamaño y signo dependen de una variable o conjunto de variables M” (Hayes, 2013, p. 8). De este modo, se formuló la siguiente hipótesis de moderación:

H3: tomando en cuenta los planteamientos referidos al efecto *buffer* (Bakker; Demerouti, 2013), se espera que la relación entre la variable independiente “presión o sobrecarga laboral”¹ (X) y la variable dependiente “satisfacción laboral” (Y) sea moderada por la variable “sentido del trabajo” (M), reduciendo o amortiguando el efecto de la variable independiente en la variable dependiente. En la figura 3 se representa esta tercera hipótesis.

Figura 3 – Representación Gráfica de la Hipótesis 3



Fuente: Elaboración Propia.

El artículo prosigue con una reseña de los principales aspectos metodológicos, después se exponen los resultados obtenidos en función del objetivo y las hipótesis planteadas, y, por último, se presentan la discusión y las principales conclusiones derivadas de esta investigación.

Método

Tipo de Diseño y Participantes

La presente investigación empleó un diseño de tipo correlacional, explicativo y transversal. Por otra parte, esta investigación también puede catalogarse como un estudio basado en datos secundarios, pues los datos que son objeto de análisis no han sido producidos para esta investigación ni por los investigadores que la han realizado (Asún, 2006).

Efectivamente, en esta investigación se utilizó la base de datos censal de las pruebas del Sistema de Medición de Calidad de la Educación (SIMCE)² del año 2019. De forma específica, en esta oportunidad se ocupó un set de cuestionarios de auto-reporte que son aplicados de forma paralela a las pruebas SIMCE y que fueron respondidos por profesores chilenos, quienes en 2019 realizaban las asignaturas de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” de 8° año de Educación Básica.

Una vez recibida la base de datos, esta fue revisada exhaustivamente, eliminándose casos atípicos, cuestionarios incompletos y con celdas vacías. Luego de terminado este proceso, se dispuso de una base de datos final con 4.813 profesores. Los participantes provienen de escuelas urbanas de todo Chile, sin embargo, los mayores porcentajes corresponden a las regiones más densamente pobladas de Chile: Región Metropolitana (38,7%), Octava Región (9,4%), y Quinta Región (8,6%). Por su parte, la distribución etaria de los profesores varío entre 22 y 77 años ($M = 40$, $DE = 11,5$).

El proceso de reducción de datos y la ausencia de algunas características demográficas³ en la base de datos podrían implicar un sesgo en la muestra de participantes. No obstante, es importante tener presente que los datos eliminados constituyen un porcentaje bajo de la muestra original (4,7%), lo cual disminuye las posibilidades de un eventual sesgo en la muestra producto del proceso de depuración de la base de datos. Además, es importante mencionar que las pruebas SIMCE y los cuestionarios que se aplican junto con ellas abarcan a la totalidad de las escuelas de Chile. La tabla 1 proporciona una caracterización de los participantes.

Tabla 1 – Caracterización de los Profesores Participantes

Variable	Categoría	Total (n = 4.813)
Asignatura	Lenguaje y Comunicación	2.392 (49.7%)
	Matemática	2.421 (50.3%)
Tipo de escuela	Público (Municipales y Servicios Locales)	1.777 (36.9%)
	Particular Subvencionado	2.293 (47.7%)
	Privado	743 (15.4%)
Nivel socioeconómico [NSE] de la escuela	Bajo	175 (3.6%)
	Medio-bajo	1.348 (28%)
	Medio	1.755 (36.5%)
	Medio-alto	794 (16.5%)
Años de experiencia profesional	Alto	741 (15.4%)
	Menos de un año	147 (3.05%)
	Al menos 1 año, pero menos de 2 años	178 (3.70%)
	Al menos 2 años, pero menos de 3 años	209 (4.34%)
	Al menos 3 años, pero menos de 5 años	490 (10.18%)
	Al menos 5 años, pero menos de 10 años	1.216 (25.26%)
	Al menos 10 años, pero menos de 15 años	966 (20.07%)
Al menos 15 años, pero menos de 20 años	452 (9.39%)	
	20 años o más	2.155 (4%)

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIMCE.

Instrumentos

En la mencionada base de datos fue posible identificar cinco cuestionarios que permitieron operacionalizar las distintas variables correspondientes a las hipótesis de esta investigación.

Específicamente, la “sobrecarga laboral” fue operacionalizada mediante los puntajes promedio de un cuestionario de “presión o sobrecarga laboral”. Este cuestionario consiste en cinco preguntas que emplean una escala Likert con cuatro alternativas de respuesta (“muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”). Algunos ejemplos de las preguntas de este cuestionario son las siguientes: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con sus condiciones laborales?” con frases como “Necesito más tiempo para preparar las clases” o “Siento mucha presión del equipo directivo”.

En cuanto a la “satisfacción laboral”, esta fue operacionalizada a través de los puntajes promedio de un cuestionario que mide la satisfacción de los profesores con su lugar de trabajo. Este cuestionario incluye cinco preguntas que utilizan una escala Likert con cuatro alternativas de

respuesta (“muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”). Una muestra de las preguntas de este cuestionario son las siguientes: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas al colegio?”, con frases como “Las personas en este colegio me valoran como persona” o “Este colegio es una fuente de bienestar para mí”.

Por su parte, el “soporte o apoyo social” fue operacionalizado por medio de los puntajes promedio de un cuestionario que mide el “apoyo y cercanía del director(a)” percibido por los profesores. Dicho cuestionario dispone de cinco preguntas que tienen una escala Likert con cuatro alternativas de respuesta (“muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”). Algunas preguntas contenidas en este cuestionario son: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con el director de este colegio?” con frases como “Conoce las necesidades y preocupaciones de los docentes” o “Entrega apoyo profesional efectivo a los docentes”.

Acerca de la “autonomía o control sobre el trabajo”, esta fue operacionalizada con los puntajes promedio de un cuestionario que mide el grado de “participación en decisiones pedagógicas relevantes”. El cuestionario incluye siete preguntas que emplean una escala Likert con cuatro alternativas de respuesta (“nada de participación”, “poca participación”, “bastante participación” y “mucho participación”). En este cuestionario se pueden encontrar preguntas como, por ejemplo: “¿Cuánta participación han tenido los docentes del colegio en la definición de los siguientes lineamientos para la labor pedagógica?” con frases como: “Definición de estrategias de enseñanza-aprendizaje” o “Definición de estrategias de evaluación”.

Respecto del “sentido del trabajo”, esta variable fue operacionalizada con los puntajes promedio de un cuestionario que mide el “sentido y compromiso” atribuido al trabajo. Este cuestionario incorpora cuatro preguntas que utilizan una escala Likert con cuatro alternativas de respuesta (“muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”). Algunas de las preguntas de este cuestionario son las siguientes: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con su trabajo como docente?” con frase como: “Mi trabajo tiene mucho sentido y utilidad” o “Mi trabajo me inspira”.

Por último, se evaluó la validez de los cuestionarios a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) empleando los siguientes índices y puntos de corte como indicadores de adecuado ajuste global: RMSEA < 0.06, CFI y TLI > 0.95, y SRMR < 0.08. También se evaluó la fiabilidad de los cuestionarios mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, siendo aceptables valores iguales o superiores 0.65. Los resultados obtenidos proporcionaron evidencia en favor de la validez y fiabilidad de los cuestionarios utilizados (Oyarzún, 2022). Los indicadores de validez y fiabilidad se encuentran en el siguiente repositorio: <https://osf.io/zmhar>

Análisis de Datos

En primer lugar, se calcularon las correlaciones entre las variables objeto de estudio, así como los estadísticos descriptivos, específicamente la media y la desviación estándar. Estos análisis fueron concretados con el *software* estadístico Stata versión 14.0 (StataCorp, 2015).

Tanto los análisis de mediación como de moderación fueron realizados con la macro PROCESS v3.5 en el *software* SPSS versión 25 (IBM Corp, 2017). De este modo, los análisis de mediación previstos se realizaron a través del Modelo 4 de la macro PROCESS v3.5. Puntualmente, se estimaron los efectos directos de las variables independientes sobre la variable dependiente y, luego, los efectos totales, que agregan el efecto de la variable mediadora en la relación de X sobre Y. Para confirmar la significación de estos efectos se utilizaron intervalos de confianza basados en un *bootstrap* de 5000 muestras y un nivel de confianza ubicado en 95%. Por último, se evaluó la regresión considerando los efectos totales a través de la prueba F general, p valor, y R².

Posteriormente, se efectuó el análisis de moderación por medio del Modelo 1 de la macro PROCESS v3.5. De forma específica, la regresión y la interacción fue evaluada con la prueba F general, p valor, y R². A su vez, la interacción del modelo fue evaluada mediante intervalos de confianza basados en un procedimiento *bootstrap* de 5000 muestras y con un nivel de confianza situado en 95%, que permite confirmar el efecto de interacción cuando se obtiene un $p < .05$ y el intervalo de confianza no incluye al cero. Después, siguiendo a Hayes (2013) se realizó una prueba de interacción, para estimar los efectos condicionales, es decir, el efecto de X sobre Y en distintos valores de la variable moderadora (1 DE por encima de la Media, en la Media, y 1 DE por debajo de la Media).

Es importante señalar que los análisis de mediación y moderación realizados a través de la macro PROCESS v3.5, emplean como procedimiento de estimación el método de máxima verosimilitud. A este respecto, avances recientes en el campo de la psicometría plantean que este método tendría algunas limitaciones para estimar la relación entre variables medidas con ítems ordinales, especialmente cuando los datos presentan asimetrías altas (Asún; Rdz-Navarro; Alvarado, 2016). Sin embargo, en esta ocasión los datos reportaron asimetrías relativamente bajas, que fluctuaron entre -1,179 y -,125. Por lo tanto, el uso del método de máxima verosimilitud en este estudio es perfectamente aceptable.

Finalmente, cabe mencionar que, en todos los análisis se utilizaron como variables de control el tipo de escuela, el Nivel Socioeconómico de la escuela y los años de experiencia profesional del profesor.

Resultados

Análisis de Correlación y Estadísticos Descriptivos

Las correlaciones entre las variables objeto de estudio, así como las medias estadísticas y las desviaciones estándar se presentan en la Tabla 2. Como era esperado, todas las correlaciones entre la “sobrecarga laboral” y el resto de las variables fueron negativas y variaron de $r = -.22$ a $r = -.31$. Al contrario, las correlaciones entre la “satisfacción laboral” y las restantes condiciones laborales fueron positivas y oscilaron entre $r = .50$ y $r = .68$, pudiendo ser calificadas como correlaciones moderadamente fuertes. También destaca la correlación positiva entre el “apoyo del director(a)” y la “participación en decisiones”, que alcanzó un $r = .52$. Respecto de las correlaciones entre el “sentido del trabajo” y el “apoyo del director(a)” y la “participación en decisiones” también fueron positivas y fluctuaron entre $r = .37$ y $r = .32$, respectivamente.

Tabla 2 – Correlaciones entre Variables Estudiadas y Estadísticos Descriptivos

Variabes estudiadas	1	2	3	4	5
1. Sobrecarga laboral	–				
2. Satisfacción laboral	-.31	–			
3. Apoyo del director(a)	-.28	.68	–		
4. Participación en decisions	-.25	.55	.52	–	
5. Sentido del trabajo	-.22	.50	.37	.32	–
Media	2.66	3.32	3.18	2.87	3.58
Desviación Estándar	.57	.56	.71	.70	.51

Nota: Todas las correlaciones son significativas con $p < 0.01$.
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIMCE.

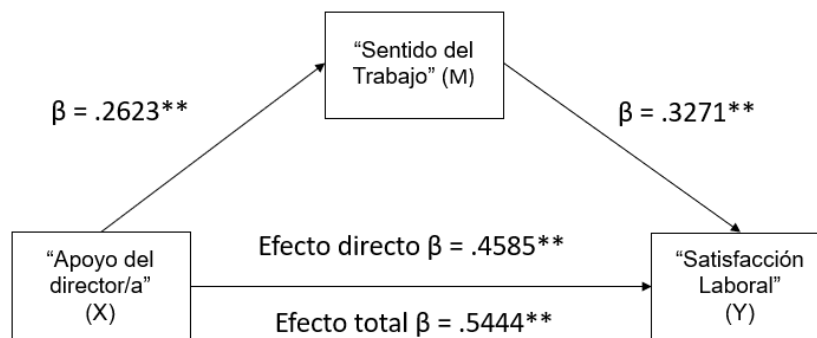
Análisis de Mediación

En primer lugar, se efectuó un análisis de mediación⁴ con el objetivo de evaluar la capacidad que el “sentido del trabajo” (M) tiene como mediador de la relación entre “apoyo del director(a)” (X) en la “satisfacción laboral” (Y).

Como se observa en la figura 4, el efecto directo del “apoyo del director(a)” (X) tiene una relación positiva y significativa con la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = .4585$, $t = 55.41$, $p < .01$, 95% CI: .4423 .4748). También se observa que la relación entre el “apoyo del director(a)” (X) y el “sentido del trabajo” (M) tiene una relación significativa y con signo positivo, es decir, X posee capacidad predictiva sobre M ($\beta = .2623$, $t = 27.32$, $p < .01$, 95% CI: .2435 .2812). Asimismo, el “sentido del trabajo” (M) reportó una relación positiva y significativa con la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = .3271$, $t = 28.28$, $p < .01$, 95% CI: .3044 .3498).

Por su parte, el efecto total del “apoyo del director(a)” (X) sobre la “satisfacción laboral” (Y), es decir, el efecto incluyendo la influencia de la variable mediadora, exhibe una relación significativa y con signo positivo ($\beta = .5444$, $t = 65.48$, $p < .01$, 95% CI: .5281 .5607). En particular, y como era esperado, el efecto total muestra un incremento en comparación con el efecto directo presentado anteriormente. El modelo general, considerando el efecto total, es significativo y explica un 47% de la varianza ($F(4,48) = 1080.03$, $p < .01$; $R^2 = .47$)⁵.

Figura 4 – Representación del Análisis de Mediación Correspondiente a la Hipótesis 1



Nota: Los coeficientes beta no se encuentran estandarizados.

** Todos los coeficientes son significativos con $p < 0.01$.

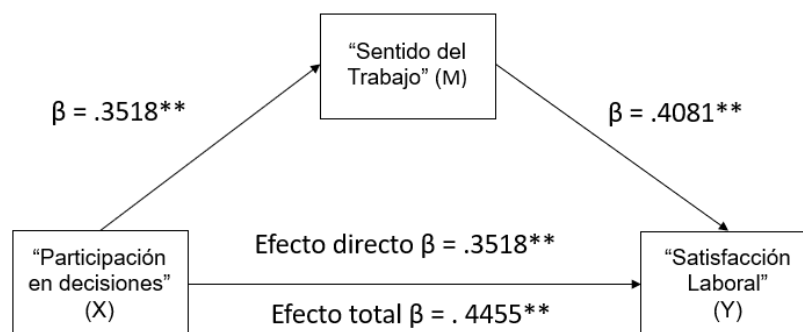
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIMCE.

En segundo lugar, se realizó un análisis de mediación para evaluar la capacidad que el “sentido del trabajo” (M) tiene como mediador de la relación entre la “participación en decisiones” (X) en la “satisfacción laboral” (Y).

Como puede observarse en la figura 5, el efecto directo de la “participación en decisiones” (X) tiene una relación positiva y significativa con la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = .3518$, $t = 38.18$, $p < .01$, 95% CI: .3337 .3698). Igualmente, se observa que la “participación en decisiones” (X) es un adecuado predictor del “sentido del trabajo” (M), ya que se reportó una relación significativa y con signo positivo entre estas variables ($\beta = .2296$, $t = 23.18$, $p < .01$, 95% CI: .2102 .2490). Por otro lado, el “sentido del trabajo” (M) registró una relación positiva y significativa con la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = .4081$, $t = 32.07$, $p < .01$, 95% CI: .3832 .4330).

Finalmente, el efecto total la “participación en decisiones” (X) sobre la “satisfacción laboral” (Y) reportó una relación positiva y significativa ($\beta = .4455$, $t = 46.27$, $p < .01$, 95% CI: .4266 .4644). En consecuencia, el “sentido del trabajo”, en tanto variable mediadora, explica el incremento en el coeficiente beta de la relación entre la “participación en decisiones” (X) y la “satisfacción laboral” (Y). En cuanto al modelo general, tomando en cuenta el efecto total, este resultado significativo y reportó un 31% de la varianza explicada ($F(4,48) = 541.48$, $p < .01$; $R^2 = .31$)⁶.

Figura 5 – Representación del Análisis de Mediación Correspondiente a la Hipótesis 2



Nota: Los coeficientes beta no se encuentran estandarizados.

** Todos los coeficientes son significativos con $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia a partir base de datos SIMCE.

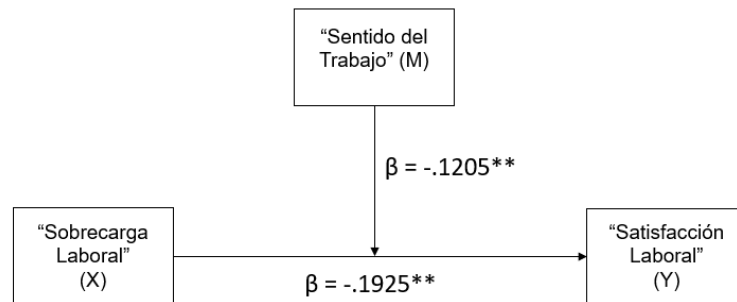
Análisis de Moderación

Se concretó un análisis de moderación⁷ con el objetivo de evaluar la capacidad que el “sentido del trabajo” (M) tiene para moderar el efecto de la “sobrecarga laboral” (X) en la “satisfacción laboral” (Y). El modelo general fue significativo y reportó una varianza de un 30% ($F(6,48) = 349.92, p < .01; R^2 = .30$).

Por su parte, los efectos simples o directos también son significativos. En particular, se constató un efecto directo y, como era esperado, con signo negativo entre la “sobrecarga laboral” (X) y la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = -.1925, t = -15.67, p < .01, 95\% \text{ CI: } -.2166 - .1684$). A su vez, se registró un efecto directo y con signo positivo entre el “sentido del trabajo” (M) y la “satisfacción laboral” (Y) ($\beta = .5276, t = 37.46, p < .01, 95\% \text{ CI: } .5000 - .5552$). Cabe mencionar que sólo la variable de control “años de experiencia profesional” fue significativa ($\beta = -.0149, t = -4.01, p < .01, 95\% \text{ CI: } -.0221 - .0076$).

Finalmente, los resultados obtenidos señalan que la interacción entre el “sentido del trabajo” y la “sobrecarga laboral” (X) es significativa y exhibe signo negativo ($\beta = -.1205, t = -4.95, p < .01, 95\% \text{ CI: } -.1682 - .0729$). En consecuencia, a partir de los resultados obtenidos es factible afirmar que el “sentido del trabajo” ejerce un rol moderador estadísticamente significativo en la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral del profesorado. La figura 6 expone una representación gráfica del análisis de moderación.

Figura 6 – Representación del Análisis de Moderación Correspondiente a la Hipótesis 3



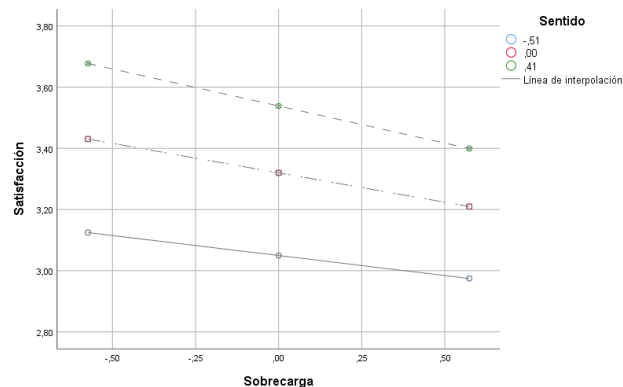
Nota: Los coeficientes beta no se encuentran estandarizados.

** Todos los coeficientes son significativos con $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIMCE.

Posteriormente, se realizó la prueba de interacción que estimar los efectos condicionales de X sobre Y en distintos valores de la variable moderadora. La Figura 7 expone una representación gráfica de los efectos condicionales. En términos generales, estos resultados muestran que la pendiente de la relación entre la “sobrecarga laboral” (X) y la “satisfacción laboral” (Y) mantiene una misma dirección, ya que una mayor sobrecarga siempre provoca una caída en la satisfacción, no obstante, el nivel de esta relación varía en distintos valores de la variable moderadora. Puntualmente, cuando los valores del “sentido del trabajo” se encuentran en una DE por encima de la media (.41), la pendiente de la relación entre la “sobrecarga laboral” (X) y la “satisfacción laboral” (Y) se ubica un nivel más bajo. En contraste, a medida que los valores del “sentido del trabajo” disminuyen, ya sea a valores medios o una DE por debajo de la media (-.51), la pendiente de la relación entre la “sobrecarga laboral” (X) y la “satisfacción laboral” (Y) aumenta sus valores.

Figura 7 – Representación de los Efectos Condicionales



Fuente: PROCESS v3.5 en el software SPSS versión 25.

Discusión y Conclusiones

El sentido del trabajo ha sido poco explorado en la literatura sobre salud y bienestar ocupacional en el trabajo docente. Por ello, la presente investigación examinó el rol mediador y moderador del sentido atribuido al trabajo en la satisfacción laboral de profesores chilenos.

En consideración del objetivo propuesto se realizaron análisis de mediación y moderación siguiendo la propuesta de Hayes (2013). Puntualmente, se probaron dos hipótesis de mediación. La H1 planteaba que el “apoyo del director/a” sería capaz de predecir el “sentido del trabajo”, y que, en paralelo, este ejercería un rol mediador entre el “apoyo del director/a” y la “satisfacción laboral”. Por su parte, la H2 señalaba que la “participación en decisiones” predeciría el “sentido del trabajo”, a la vez que este tendría un rol mediador entre la “participación en decisiones” y la “satisfacción laboral”. También se propuso una H3 para evaluar la capacidad moderadora del “sentido del trabajo” en la relación entre la “sobrecarga laboral” y la “satisfacción laboral”. Los resultados obtenidos aportan evidencia en favor de las tres hipótesis formuladas.

Con más detalle, a partir de los análisis de mediación se desprenden dos resultados importantes para analizar. Por un lado, en concordancia con los postulados de Shirley et al. (2020), tanto la medida de “apoyo del director/a” como la “participación en decisiones” constituyeron variables predictoras de la medida del “sentido del trabajo”. Por otro lado, si bien el “apoyo del director/a” y la “participación en decisiones” fueron en sí mismos buenos predictores de la “satisfacción laboral”, su efecto fue potenciado, o mediado, por el “sentido del trabajo”.

Estos resultados sugieren que tanto el soporte o apoyo social como el control sobre el trabajo son condiciones necesarias para construir sentidos en torno al quehacer cotidiano, a la vez que cuando los profesores realizan actividades provistas de sentido y utilidad social su percepción de satisfacción con el trabajo aumenta. Esto puede comprenderse mejor si se considera que los estados afectivos satisfactorios surgen “[...] cuando los profesores de forma colectiva persiguen propósitos basados en un sentido profundo”, y este sólo tiene ocurrencia “[...] cuando existe un profesionalismo colaborativo basado en relaciones sólidas, con respeto mutuo por la experticia de los pares; y cuando existe tiempo y espacio para conocer bien a las personas y dirigir el esfuerzo colectivo hacia la consecución de las metas laborales” (Shirley; Hargreaves; Wangia, 2020, p. 2).

Por su parte, los resultados del análisis de moderación avalan el efecto *buffer* del “sentido del trabajo” en la relación entre la “sobrecarga laboral” y la “satisfacción laboral”. Dichos resultados son concordantes con los postulados teóricos del modelo JD-R y reafirman la importancia de las condiciones laborales psicosociales como un mecanismo que atenúa –o agravan– la percepción de sobrecarga en los

profesores (Bakker; Demerouti, 2013). En lo específico del “sentido del trabajo”, investigaciones previas han reportado que cuando los profesores sienten que realizan un trabajo con sentido y utilidad social, es decir, focalizado en lograr el crecimiento intelectual y socioemocional de sus estudiantes, su satisfacción es considerablemente mayor, a pesar de dificultades relevantes como la vulnerabilidad socioeconómica del estudiantado o la intensificación de las actividades laborales (Santoro, 2011; Shirley; Hargreaves; Wangia, 2020; Tsang, 2019).

En este marco, un aporte original de esta investigación refiere a la utilización de un enfoque cuantitativo y, más específicamente, al uso de técnicas multivariadas para evaluar las relaciones entre las condiciones laborales y la satisfacción de los profesores. A este respecto, la realización de análisis de mediación y moderación permitió obtener evidencia clara acerca de cómo las variables de interés están interrelacionadas, reportándose estimaciones del tamaño de los efectos directos e indirectos de dichas relaciones. De este modo, esta investigación ha contribuido en proveer evidencia importante en favor de hipótesis derivadas de investigaciones cualitativas previas (e.g. Shirley; Hargreaves; Wangia, 2020), confirmándose que las relaciones hipotetizadas exhiben un tamaño de efecto estadísticamente significativo en una muestra amplia de profesores chilenos.

Los resultados expuestos no sólo tienen implicancia en el ámbito teórico, sino también en términos de política educativa y gestión escolar. Puntualmente, los resultados aquí reportados permiten sostener que las políticas educativas deben implementar sistemas de apoyo que promuevan de manera efectiva la colaboración y la autonomía entre los docentes. Lo anterior implica evitar modelos de gestión que propendan hacia el trabajo individual y constreñido por regulaciones externas, los cuales tienden a limitar los espacios de colaboración profesional y la expresión de la *voz* de los profesores. Esta consideración también es pertinente a nivel de los directivos escolares y gremios docentes, en cuanto a utilizar las instancias de reunión orientándolas hacia el intercambio de prácticas y la construcción de sentidos colectivos en torno al trabajo. En definitiva, sin olvidar la importancia de las condiciones materiales (e.g. material pedagógico o infraestructura), los resultados de esta investigación enfatizan en la relevancia de gestionar adecuadamente las condiciones psicosociales del trabajo docente, pues estas constituyen un factor fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida laboral del profesorado.

Sin perjuicio de los aportes de esta investigación, es necesario dar cuenta de algunas limitaciones que impiden la generalización de los resultados. En primer lugar, si bien se ha empleado una base de datos amplia (N = 4.813), los participantes corresponden a un grupo bastante específico: profesores chilenos que en 2019 efectuaban las asignaturas de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” de 8° año de Educación Básica, lo que dificulta extender los resultados obtenidos a otros tipos de profesores o pertenecientes a sistemas educativos de otros países. Además, como fue señalado en la sección de “Método-

do”, la reducción de la base de datos y la ausencia de algunas características sociodemográficas podrían generar algún sesgo en la muestra. En segundo lugar, al tratarse de un estudio basado en datos secundarios se han utilizado instrumentos preelaborados, por lo cual los constructos empleados debieron adaptarse a las definiciones operacionales de dichos instrumentos. En la misma línea, es preciso hacer notar que el “soporte o apoyo social” fue operacionalizado en única dimensión referida al apoyo del director/a, sin considerar otras formas de apoyo social como, por ejemplo, la colaboración entre pares, para la que lamentablemente no se dispuso de información.

A partir de las limitaciones indicadas es factible proponer algunas proyecciones para la investigación futura. En base a la primera limitación, es preciso replicar utilizando muestras con características heterogéneas y representativas de la población de referencia, es decir, incorporando profesores de distintas asignaturas y niveles. Respecto de la segunda limitación, con el propósito de obtener más evidencias sobre la validez de los resultados, futuros estudios podrían medir los constructos aquí evaluados – y algunos no incorporados (e.g. “colaboración entre pares”) – a través de otros instrumentos psicométricos, provenientes de programas de investigación actualmente en curso y especializados en bienestar ocupacional docente (e.g. Skaalvik; Skaalvik, 2018).

Finalmente, los datos empleados corresponden al periodo previo a la pandemia del covid-19, evento que provocó profundas transformaciones en las condiciones en que se ejerce la docencia en el mundo. Específicamente, en Chile el periodo de pandemia fue experimentado de formada heterogénea y marcado por la desigualdad, siendo mayormente agobiante para las profesoras mujeres, con pocos años de experiencia, y que atienden a comunidades desaventajadas en cuanto a características socioeconómicas (López et al., 2021). Por ende, próximas investigaciones debiesen orientarse a explorar el modo en que este evento modificó las condiciones laborales del profesorado y cómo ha repercutido en su satisfacción laboral⁸.

Recibido el 8 de Febrero de 2023

Aprobado el 10 d Abril de 2023

Notas

¹ En este estudio las demandas laborales han sido operacionalizadas a través de una medida de “presión o sobrecarga laboral”, tal como se emplea en la mayoría de las investigaciones basadas en el modelo JD-R.

² Sigla del Sistema Nacional de Medición de la Calidad Educativa, un sistema de evaluación estandarizado que se aplica en Chile de forma censal. La base de datos utilizada en el presente estudio disponía de los resultados de aprendizaje de Lenguaje y Comunicación y Matemática de 8° básico. Su aplicación fue acompañada de cuestionarios que consultan la percepción de distintos actores respecto de diferentes aspectos de la realidad escolar.

³ La base de datos no disponía de información respecto de la distribución según género.

- ⁴ En los análisis de mediación se emplearon coeficientes beta no estandarizados.
- ⁵ Las variables control no reportaron significancia estadística.
- ⁶ En este análisis de mediación las variables control no reportaron significancia estadística.
- ⁷ Para los análisis de moderación, la macro PROCESS v3.5 proporciona coeficientes beta no estandarizados.
- ⁸ Agradecimiento: Los autores agradecen el apoyo del Programa de Becas de Doctorado Nacional ANID/Chile 21212101, SCIA ANID CIE160009, FONDECYT 1191267 y ONRG N62909-23-1-2006.

Referencias

- ASÚN, Rodrigo. Construcción de cuestionarios y escalas: el proceso de la producción de la información cuantitativa. In: CANALES, Manuel (Ed.). **Metodologías de la Investigación Social**. Santiago: LOM Ediciones, 2006. P. 61-111.
- ASÚN, Rodrigo; RDZ-NAVARRO, Karina; ALVARADO, Jesús. Developing Multi-dimensional Likert Scales Using Item Factor Analysis: the case of four-point items. **Sociological Methods and Research**, Thousand Oaks, v. 45, n. 1, p. 109-133, 2016.
- BAKKER, Arnold; DEMEROUTI, Evangelia. The Job Demands-Resources model: state of the art. **Journal of Managerial Psychology**, London, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007.
- BAKKER, Arnold; DEMEROUTI, Evangelia. La Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 29, n.3, p. 107-115, 2013.
- CORNEJO-CHÁVEZ, Rodrigo. Condiciones de Trabajo y Bienestar/Malestar Docente en Profesores de Enseñanza media de Santiago de Chile. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 409-426, 2009.
- DEMEROUTI, Evangelia et al. The Job Demands-Resources Model of Burnout. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001.
- GARCÍA-ARROYO, José; OSCA-SEGOVIA, Amparo. Effect Sizes and Cut-off Points: a meta-analytical review of burnout in Latin American countries. **Psychology, Health & Medicine**, Abingdon, v. 23, n. 9, p. 1079-1093, 2018.
- GARCÍA-ARROYO, José; OSCA-SEGOVIA, Amparo; PEIRÓ, José. Meta-Analytical Review of Teacher Burnout Across 36 Societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. **Psychology and Health**, Abingdon, v. 34, n. 6, p. 733-753, 2019.
- HAKANEN, Jari; BAKKER, Arnold; SCHAUFELI, Wilmar. Burnout and Work Engagement among Teachers. **Journal of School Psychology**, Oxford, v. 43, n. 6, p. 495-513, 2006.
- HAYES, Andrew. **Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis**. New York: The Guilford Press, 2013.
- IBM CORP. **IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0**. Armonk: IBM Corp, 2017.

IBRAHIM, Zirwatul et al. Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: the moderating role of job control and social support. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, v. 18, n. 14, p. 1-19, 2021.

KARASEK, Robert. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, Thousand Oaks, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

KIRSH, Bonnie; GEWURTZ, Rebecca. Promoting Mental Health Within Workplaces. In: GATCHEL, Robert; SCHULTZ, Izabela (Ed.). **Handbook of Occupational Health and Wellness**. New York: Springer, 2012. P. 243-265.

LÓPEZ, Verónica et al. Experiencias Docentes Heterogéneas en Pandemia covid-19: un análisis interseccional con diseño mixto. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 20, n. 3, p. 1-20, 2021.

LORENTE, Laura et al. Extension of the Job Demands-Resources Model in the Prediction of Burnout and Engagement among Teachers Over Time. **Psicothema**, Oviedo, v. 20, n. 3, p. 354-360, 2008.

MOTA, Ana; LOPES, João; OLIVEIRA, Célia. Teachers Voices: a qualitative study on burnout in the Portuguese Educational System. **Education Sciences**, Basel, v. 11, n. 8, 2021.

OYARZÚN, Cristian. Propiedades psicométricas de los cuestionarios empleados en la investigación: "Satisfacción Laboral en Profesores Chilenos: Rol Moderador y Mediador del Sentido del Trabajo". **OSF**, Charlottesville, Center for Open Science, 2022.

QUIÑONES, Marcela; VAN DEN BROECK, Anja; DE WITTE, Hans. Do Job Resources affect Work Engagement via Psychological Empowerment? A mediation analysis. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 29, n. 3, p. 127-134, 2013.

SANTORO, Doris. Good Teaching in Difficult Times: demoralization in the pursuit of good work. **American Journal of Education**, Chicago, v. 118, n. 1, p. 1-23, 2011.

SEIBT, Reingard et al. Predictors of Mental Health in Female Teachers. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, Lodz, v. 26, n. 6, p. 856-869, 2013.

SHERNOFF, Elisa et al. A Qualitative Study of the Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. **School Mental Health**, New York, v. 3, n. 2, p. 59-69, 2021.

SHIRLEY, Dennis; HARGREAVES, Andy; WANGIA, Shane. The Sustainability and Unsustainability of Teachers' and Leaders' Well-Being. **Teaching and Teacher Education**, Oxford, v. 92, n. 1, p. 1-12, 2020.

SKAALVIK, Cecilie. Emotional Exhaustion and Job Satisfaction among Norwegian School Principals: relations with perceived job demands and job resources. **International Journal of Leadership in Education**, Abingdon, v. 23, p. 1343-1366, 2020.

SKAALVIK, Einar; SKAALVIK, Sidsel. Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: a study of relations. **Teaching and Teacher Education**, Oxford, v. 26, n.4, p. 1059-1069, 2010.

- SKAALVIK, Einar; SKAALVIK, Sidsel. Job Demands and Job Resources as Predictors of Teacher Motivation and Well-Being. **Social Psychology of Education**, Dordrecht, 21, p. 1251-1275, 2018.
- SKAALVIK, Einar; SKAALVIK, Sidsel. Teacher Burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. **Teachers and Teaching**, Abingdon, v. 26, n. 7-8, p. 1-15, 2021.
- STATA CORP. **Stata Statistical Software**: Release 14. College Station: StataCorp LP, 2015.
- TARIS, Toon; SCHAUFELI, Wilmar. The Job Demands-Resources Model. In: CLARKE, Sharon; PROBST, Tahira; GULDENMUND, Frank; PASSMORE, Jonathan (Ed.). **The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health**. New Jersey: Wiley-Blackwell, 2016. P. 217-245.
- TSANG, Kwok Kuen. **Teachers' Work and Emotions**. A Sociological Analysis. New York: Routledge, 2019.
- TSANG, Kwok Kuen; KWONG, Tsun Lok. Teachers' Emotions in the Context of Education Reform: labor process theory and social constructionism. **British Journal of Sociology of Education**, London, v. 38, n. 6, p. 841-855, 2016.
- TSANG, Kwok Kuen; WU, Hongyan. Emotional Labour as Alienated Labour versus Self-Actualized Labour in Teaching: Implications of the outbreak of the COVID-19 pandemic for the debate. **Educational Philosophy and Theory**, Abingdon, p. 1-5, 2022.
- UNESCO. United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. **Condiciones de Trabajo y Salud Docente**: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago: UNESCO; Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2005.
- VAN DER DOEF, Margot; MAES, Stan. The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. **Work & Stress**, Abingdon, v. 13, n. 2, p. 87-114, 1999.
- VERHOEVEN, Chris et al. Job Conditions and Wellness/Health Outcomes in Dutch Secondary School Teachers. **Psychology & Health**, Oxfordshire, v. 18, n. 4, p. 473-487, 2003a.
- VERHOEVEN, Chris et al. The Job Demand-Control-Social Support Model and Wellness/Health Outcomes: a European study. **Psychology & Health**, Oxfordshire, v. 18, n. 4, p. 421-440, 2003b.
- VIAC, Carine; FRASER, Pablo. **Teachers' Well-Being**: a framework for data collection and analysis. Education Working Paper, Paris, OECD, n. 213, 2020.

Cristian Oyarzún Maldonado es psicólogo de la Universidad de Santiago Chile, Magíster en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile, y candidato a doctor del Programa de Doctorado en Psicología de la Universidad de Chile.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4811-8633>

E-mail: cristian.oyarzunm@usach.cl

Verónica López Leiva es psicóloga por la Pontificia Universidad Católica de Chile y doctora por la Universidad Autónoma de Madrid, España. Actualmente, es directora del Centro de Investigación para la Educación Inclusiva de la Universidad Católica de Valparaíso.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7405-3859>

E-mail: veronica.lopez@pucv.cl

Rodrigo Asún Inostroza es sociólogo por la Universidad de Chile, máster en Metodología de las Ciencias del Comportamiento por la Universidad Autónoma de Madrid, y doctor en Metodología por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente, se desempeña como académico en la Universidad de Chile y es director de investigación de Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile (FACSO).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0903-1789>

E-mail: rasun@uchile.cl

Disponibilidad de datos de la investigación: el conjunto de datos que respaldan los resultados de este estudio se publica en el propio artículo.

Editora responsable: Lodenir Karnopp

