

# SOBRECARGA LABORAL EN PROFESORAS CHILENAS: EL ROL MODERADOR DEL CONTROL Y EL SOPORTE SOCIAL

 Cristian Oyarzún-Maldonado<sup>I</sup>

 Rodrigo Cornejo-Chávez<sup>II</sup>

<sup>I</sup> Universidad de Chile, Santiago, Chile; cristian.oyarzunm@usach.cl

<sup>II</sup> Universidad de Chile, Santiago, Chile; rodrigo.cornejo@uchile.cl

## Resumen

Esta investigación evaluó el rol moderador que las variables “control” y “soporte social” ejercen en la percepción de sobrecarga laboral de profesoras chilenas. Para esto, se efectuó un diseño transversal en base a datos secundarios, realizándose un análisis de moderación simple con las respuestas de cuestionarios auto-reportados por 4.813 profesoras chilenas, quienes en 2019 impartían las asignaturas de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” de 8° año de Enseñanza Básica. Los resultados demuestran que el rol moderador solo es ejercido por el “soporte social”, variable que atenuó el efecto nocivo de la sobrecarga en la satisfacción laboral. En las consideraciones finales, se analizan las implicancias teóricas y proyecciones derivadas de los resultados.

TRABAJO DOCENTE • SOBRECARGA LABORAL • CONTROL • SOPORTE SOCIAL

## SOBRECARGA LABORAL EM PROFESSORAS CHILENAS: O PAPEL MODERADOR DO CONTROLE E DO SUPORTE SOCIAL

### Resumo

Esta pesquisa avaliou o papel moderador que as variáveis “controle” e “suporte social” exercem na percepção de sobrecarga de trabalho em professoras chilenas. Para isso, foi realizado um desenho transversal baseado em dados secundários, bem como uma análise de moderação simples com as respostas de questionários autoapresentados por 4.813 professoras chilenas, que em 2019 lecionavam as matérias de “Linguagem e Comunicação” e “Matemática” do 8° ano do ensino fundamental. Os resultados demonstram que o papel moderador é exercido apenas pelo “suporte social”, variável que atenuou o efeito nocivo da sobrecarga na satisfação laboral. Nas considerações finais, são analisadas as implicações teóricas e projeções derivadas dos resultados.

TRABALHO DOCENTE • SOBRECARGA LABORAL • CONTROLE • SUPORTE SOCIAL

## WORK OVERLOAD AMONG FEMALE CHILEAN TEACHERS: THE MODERATING ROLE OF CONTROL AND SOCIAL SUPPORT

### Abstract

The present study evaluated the moderating role that the variables “control” and “social support” play in the perception of work overload among female Chilean teachers. To this end, we conducted a cross-sectional design based on secondary data, as well as a simple moderation analysis with the responses of self-submitted questionnaires from 4,813 female Chilean teachers who, in 2019, taught “Language and Communication” and “Mathematics” in the 8th grade of elementary school. The results show that only the variable “social support” plays a moderating role in attenuating the harmful effect of overload on job satisfaction. In the final considerations, we analyze the theoretical implications and projections derived from the results.

TEACHING WORK • WORK OVERLOAD • CONTROL • SOCIAL SUPPORT

## SURCHARGE DE TRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTES CHILIENNES: RÔLE MODÉRATEUR DU CONTRÔLE ET DU SOUTIEN SOCIAL

### Résumé

Cette recherche a évalué le rôle modérateur que les variables “contrôle” et “soutien social” exercent sur la perception de surcharge de travail chez des enseignantes chiliennes. Pour ce faire, une étude transversale basée sur des données secondaires a été réalisée, ainsi qu’une analyse de modération simple, effectuée à partir de questionnaires auto-administrés auxquels ont répondu 4.813 professeures chiliennes qui, en 2019, enseignaient les sujets “Langue et Communication” et “Mathématiques” en huitième. Les résultats ont montré que le rôle modérateur n’est exercé que par le “soutien social”, variable qui a atténué l’effet néfaste de la surcharge sur la satisfaction professionnelle. Dans les considérations finales, les implications théoriques et les projections dérivées des résultats sont analysées.

TRAVAIL ENSEIGNANT • SURCHARGE DE TRAVAIL • CONTRÔLE • SOUTIEN SOCIAL

Recibido el: 21 JUNIO 2022 | Aprobado para publicación el: 31 MARZO 2023



Este es un artículo de acceso abierto que se distribuye en los términos de la licencia Creative Commons, tipo BY-NC.

**E** L AMBIENTE Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EJERCEN UNA INFLUENCIA DETERMINANTE en la satisfacción laboral de las profesoras<sup>1</sup> (Bolin, 2007; Ingersoll, 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2021a; Toropova et al., 2021). Aun cuando la producción de condiciones favorables para generar satisfacción laboral ha sido un tópico ignorado en el diseño de las políticas educativas (Shirley et al., 2020; Zembylas & Papanastasiou, 2006), la evidencia indica que la satisfacción laboral tiene implicancias importantes para las profesoras, a saber: a) contribuye para incrementar el bienestar ocupacional, a la vez que reduce las probabilidades de experimentar estrés y *burnout* (Skaalvik & Skaalvik, 2021b; Viac & Frazer, 2020); b) constituye un predictor de mayores niveles de motivación y de un mejor soporte para el aprendizaje de los estudiantes (Kunter et al., 2013; Skaalvik & Skaalvik, 2018); y c) disminuye las tasas de rotación y de abandono entre quienes ejercen la docencia (Ingersoll, 2016; Liu & Onwuegbuzie, 2012).

Con más especificidad, un extenso cuerpo de investigaciones ha establecido que las condiciones laborales de las profesoras pueden ser clasificadas en materiales y psicosociales. Las condiciones materiales atañen a características concretas del ambiente de trabajo, como, por ejemplo, el salario, la situación contractual, las exigencias ergonómicas, la infraestructura y el mobiliario, entre otras. Por su parte, las condiciones psicosociales, referidas a las percepciones de las profesoras acerca de las relaciones sociales que acontecen en sus labores cotidianas, incluyen la sobrecarga laboral, el control sobre el trabajo, el soporte social, la calidad de las interacciones con los estudiantes, y la significatividad de las actividades laborales (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization [Unesco], 2005; Viac & Frazer, 2020; Wischlitzi et al., 2020).

Sin desconocer la incidencia de las condiciones materiales, los modelos teóricos que al presente cuentan con un sólido sustento empírico acerca de este tópico han evidenciado la centralidad de las condiciones psicosociales para propender hacia la satisfacción laboral de las profesoras. Este es el caso del modelo de Demandas-Control [JDC en inglés] (Karasek, 1979) y su extensión al modelo de Demandas-Control-Soporte Social [JDC-S en inglés] (Doef & Maes, 1999). La hipótesis central de estos modelos plantea que niveles elevados de sobrecarga laboral combinados con bajos niveles de control sobre el trabajo y bajos niveles de soporte social, aumentarán las probabilidades de experimentar estrés y/o *burnout*. De forma contraria, las probabilidades de incrementar la satisfacción con el trabajo ocurren cuando los niveles de control y soporte social son mayores que la sobrecarga laboral percibida (Doef & Maes, 1999).

Otro modelo influyente es el denominado Demandas y Recursos Laborales [JD-R en inglés], el cual postula que las condiciones laborales pueden clasificarse en dos categorías: demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2013). En particular, las demandas laborales atañen a aspectos psicosociales y organizacionales que generan una exigencia o esfuerzo sostenido en el tiempo, y que usualmente son operacionalizadas mediante medidas de sobrecarga laboral. Mientras tanto, los recursos laborales se refieren a aquellas condiciones psicosociales y organizacionales del trabajo que permiten atenuar las demandas laborales. Por ende, este modelo hipotetiza que los niveles de satisfacción y estrés laboral serán predichos por el modo en que se relacionan los recursos y las demandas derivadas del trabajo (Bakker & Demerouti, 2013). Cabe destacar que, en el área del trabajo docente, las investigaciones basadas en este modelo han reportado resultados que enfatizan la importancia de las condiciones psicosociales como factores predictores de la satisfacción laboral (Hakanen et al., 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2018, 2021b).

1 Asumiendo una perspectiva justa de género y considerando que la docencia es una profesión ejercida mayoritariamente por mujeres, este artículo usa la palabra profesoras para aludir al colectivo docente. Cabe señalar que, según registros oficiales de 2019, en Chile el 73% del colectivo docente corresponde a profesoras (Ministerio de Educación [Mineduc], 2019).

Los modelos descritos, especialmente el JDC y el JDC-S, han producido evidencia robusta acerca del rol del control y el soporte social como condiciones laborales predictoras de la satisfacción laboral de las profesoras. En efecto, múltiples investigaciones internacionales han revelado que aquellos centros escolares que tienden a resguardar el control que las profesoras tienen sobre el trabajo, es decir, su autonomía para tomar decisiones y la discrecionalidad para utilizar sus habilidades y conocimientos en las actividades laborales que desempeñan, propenden a mejores niveles de satisfacción laboral (Shirley et al., 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2021a, 2021c; Verhoeven, Kraaij, et al. 2003; Verhoeven, Maes, et al. 2003; Zembylas & Papanastasiou, 2006). Por su parte, las investigaciones también señalan que ambientes escolares caracterizados por un fuerte soporte social, comprendido este como la ocurrencia de prácticas de colaboración e interacciones favorables, tanto entre profesoras como entre profesoras e integrantes del equipo directivo, se asocian de forma positiva con altos niveles de satisfacción laboral y negativamente con experiencias de estrés y *burnout* (Hakanen et al., 2006; Johnson et al., 2012; Lopes & Oliveira, 2020; Meredith et al., 2022; Pisanti et al., 2003; Skaalvik & Skaalvik, 2021a, 2021b; Toropova et al., 2021; Verhoeven, Kraaiji, et al., 2003; Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Aun cuando la capacidad predictiva del control y el soporte social es un resultado consistente a lo largo del tiempo, otros roles atribuidos a estas condiciones laborales y el modo en que estas interactúan entre sí constituyen una zona gris en la literatura especializada. Puntualmente, una hipótesis complementaria derivada del JDC y el JDC-S es el denominado efecto *buffer*, el cual sostiene que el control y el soporte social moderan o amortiguan la presión generada por la percepción de sobrecarga laboral, protegiendo los niveles de satisfacción con el trabajo (Doef & Maes, 1999; Verhoeven, Maes, et al., 2003). Dicha hipótesis también ha sido expuesta por los investigadores vinculados al JD-R, quienes plantean que recursos laborales, como el control y el soporte social, morigeran el efecto deletéreo de las demandas (Bakker & Demerouti, 2013). Empero, la evidencia acerca del mencionado efecto *buffer* en el trabajo de las profesoras no ha sido concluyente y cuando algunas investigaciones han reportado resultados favorables, estas constatan que el rol moderador es ejercido sólo a través del soporte social, especialmente cuando proviene del apoyo y la cercanía del equipo directivo (Ibrahim et al., 2021; Quiñones et al., 2012; Verhoeven, Maes, et al., 2003).

Para algunos autores, el efecto de moderación atribuido al control y al soporte social es difícil de constatar, pues no siempre se cumple la denominada “hipótesis de correspondencia”, es decir, que los ítems de las medidas utilizadas efectivamente contrarresten los ítems empleados en la medida de la sobrecarga laboral (Quiñones et al., 2012; Doef & Maes, 1999; Verhoeven, Kraaij, et al., 2003). A esta problemática de tipo metodológica se suma la compleja, e incluso contradictoria, interacción que puede tener lugar entre el control y el soporte social, ya que una fuerte “cultura colectiva puede caracterizarse por decisiones y expectativas conjuntas, y para algunas profesoras, tales expectativas pueden disminuir su experiencia de autonomía” (Skaalvik & Skaalvik, 2021a, pp. 1393-1394). Adicionalmente, la literatura sugiere que el control y el soporte social pueden verse restringidos por factores de nivel “macro”, referidos a las políticas educativas y de regulación del trabajo de las profesoras (Lopes & Oliveira, 2020; Zembylas & Papanastasiou, 2006). Esto es particularmente relevante en sistemas educativos que aplican políticas de Rendición de Cuentas [RdC] de Alto Impacto, toda vez que evidencias recientes indican que un mayor foco en pruebas estandarizadas con consecuencias se relaciona de forma directa con decrementos de la satisfacción laboral de las profesoras (Smith & Holloway, 2020).

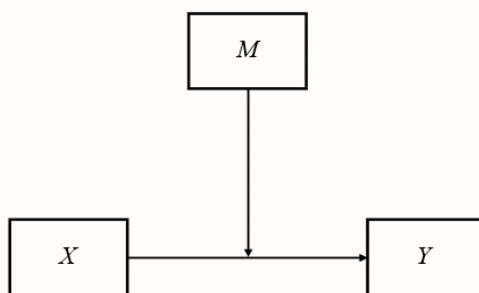
Este artículo reporta una investigación situada en Chile. Cabe mencionar que las profesoras chilenas integran un sistema educativo fuertemente regulado, hace varias décadas, por políticas de RdC de Alto Impacto (Oyarzún-Maldonado & Cornejo-Chávez, 2020). Por otra parte, se advierte que el cuerpo de investigaciones efectuadas en Chile sobre condiciones laborales y su relación con

la satisfacción y/o el estrés laboral en profesoras es aún exiguo (Ascorra et al., 2014; Cabezas et al., 2022; Cornejo-Chávez, 2009; Jorquera et al., 2014; Quiñones et al., 2012).

De forma más específica, atendiendo a los diversos antecedentes contextuales descritos, así como también a los vacíos teóricos y empíricos expuestos, la investigación que aquí se reporta tuvo el objetivo de evaluar el rol moderador que, potencialmente, ejercen el control y el soporte social en la percepción de sobrecarga laboral de profesoras chilenas. Para esto, se emplearon datos de cuestionarios auto-reportados por 4.813 profesoras, quienes durante 2019 impartían las asignaturas de “Lenguaje y comunicación” y “Matemática” en 8° año de Enseñanza Básica. Considerando el objetivo antes enunciado, se ocupó un tipo de “análisis de moderación”, una técnica de estadística multivariada especialmente desarrollada para evaluar el rol moderador que en teoría ejercen algunas variables (Hayes, 2013). Específicamente, se utilizó el análisis de moderación simple propuesto por A. Hayes (2013). Este modelo permite evaluar si la relación entre la variable independiente “sobrecarga” ( $X$ ) y la variable dependiente “satisfacción” ( $Y$ ) es moderada –amortiguada– por una variable moderadora ( $M$ ) de forma individual. En este caso, se dispuso de tres variables moderadoras, una medida de control y dos medidas de soporte social. La Figura 1 representa visualmente el análisis de moderación simple.

### Figura 1

Representación visual del análisis de moderación simple propuesto por A. Hayes



Fuente: Hayes (2013).

El artículo prosigue con una descripción detallada de los aspectos metodológicos. Luego se exponen los resultados obtenidos. Finalmente, se informan las principales conclusiones, incluyendo las limitaciones y proyecciones de esta investigación.

## Método

### Diseño y participantes

En esta investigación se utilizó un diseño correlacional, explicativo y transversal (Bryman, 2012). A su vez, se trató de una investigación basada en datos secundarios, ya que los datos analizados no fueron producidos para la investigación ni por los investigadores que la han conducido (Asún, 2006). En efecto, en esta investigación se usó la base de datos nacional de las pruebas SIMCE<sup>2</sup> del año 2019, la cual, complementariamente, trae consigo un *set* de cuestionarios de auto-reporte, que

2 Sistema Nacional de Medición de la Calidad Educativa: Evaluación estandarizada del aprendizaje en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación; Matemática; Ciencias Naturales; Historia, Geografía y Ciencias Sociales. Las pruebas SIMCE se aplican censalmente en 2°, 4°, 6°, 8° básico, y II medio, siguiendo un Plan de Evaluaciones (Fuente: <https://www.agenciaeducacion.cl/simce/>).

fueron contestados por diversos actores educativos. En este caso, se usaron las respuestas de los instrumentos aplicados a profesoras que impartían las asignaturas de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” en 8° año de Enseñanza Básica.<sup>3</sup> La base de datos ocupada corresponde a los registros oficiales emitidos por un organismo estatal del sector Educación Escolar.<sup>4</sup>

Fue necesario realizar diversos procesos de depuración de la base de datos. Primeramente, se excluyeron 8.972 cuestionarios que se presentaban sin respuestas y/o con respuestas incompletas. Luego, se identificaron 132 casos provenientes de zonas rurales, que en esta ocasión no fueron analizados. Por último, se procedió a eliminar 95 casos considerados atípicos.<sup>5</sup> De este modo, la base de datos definitiva fue de 4.813 profesoras pertenecientes a centros escolares urbanos de todas las regiones de Chile.

## Instrumentos

Se emplearon cinco instrumentos o cuestionarios que permitieron medir las variables incluidas en esta investigación. Para seleccionar estos instrumentos, los investigadores revisaron en profundidad la base de datos, percatándose que las preguntas se encontraban organizadas temáticamente. Luego, los investigadores realizaron un análisis de contenido de cada una de las preguntas, identificándose cinco conjuntos de preguntas que consultaban acerca de: “sobrecarga laboral”, “satisfacción laboral”, “apoyo y cercanía del director(a)”, “colaboración entre pares”, y “participación en decisiones pedagógicas relevantes”. Adicionalmente, para obtener mayor evidencia de la *validez* y *fiabilidad* de estos instrumentos, se realizó un análisis de la estructura interna cada uno de ellos mediante un Análisis Factorial Confirmatorio [AFC] y también se llevaron a cabo análisis de la consistencia interna a través del coeficiente Alpha de Cronbach. Estos indicadores de *validez* y *fiabilidad* se informan en la siguiente sección.

De este modo, como variable independiente en los modelos evaluados se utilizó los puntajes promedio de la medida de “sobrecarga laboral”. Por su parte, como variable dependiente fueron ocupados los puntajes promedio del instrumento que mide la “satisfacción laboral” de las profesoras con su lugar de trabajo. Como se anticipó en la introducción, se usaron dos medidas o cuestionarios que miden la variable moderadora “soporte social”, a saber: los puntajes promedio de los instrumentos que mide “apoyo y cercanía del director(a)” y la “colaboración entre pares”. Respecto de la variable moderadora “control sobre el trabajo”, esta fue operacionalizada a través de los puntajes promedio del cuestionario que mide la “participación en decisiones pedagógicas relevantes”. A continuación, se caracteriza detalladamente cada uno de los instrumentos:

- “Sobrecarga laboral”: este instrumento mide la sobrecarga laboral percibida por las profesoras a través de cinco preguntas, tales como: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con sus condiciones laborales? Necesito más tiempo para preparar las clases” o “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con sus condiciones laborales? Siento mucha presión del equipo directivo”. Cada pregunta fue medida por medio de una escala Likert con cuatro alternativas de respuesta, a saber: “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.

3 En Chile, los resultados de las pruebas SIMCE de “Lenguaje y Comunicación” y “Matemática” en 8° año de Enseñanza Básica son un insumo relevante en los procesos de RdC y sus consecuencias asociadas.

4 En particular, fue posible acceder a la base de datos mediante una solicitud de acceso a la información pública -Acto administrativo regulado por la Ley 20.285 sobre Derecho de Acceso a la Información Pública- cursada a la Agencia de Calidad de la Educación en el año 2021.

5 En estadística, un caso o valor atípico es una observación que es numéricamente distante del resto de los datos, es decir, un valor mucho mayor o mucho menor que la mediana.

- “Satisfacción laboral”: este instrumento está conformado por cinco preguntas que miden la satisfacción de las profesoras respecto de su lugar de trabajo. Entre las preguntas que forman parte de esta escala se encuentran, por ejemplo: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas al colegio? Las personas en este colegio me valoran como persona” o “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas al colegio? Este colegio es una fuente de bienestar para mí”. Cada pregunta fue evaluada con una escala Likert de cuatro alternativas: “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.
- “Apoyo y cercanía del director(a)”: este instrumento contiene cinco preguntas que miden el grado de apoyo y cercanía del director(a) percibido por las profesoras. Algunos ejemplos de las preguntas incluidas en este cuestionario son: “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con el director de este colegio? Conoce las necesidades y preocupaciones de los docentes” o “¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación relacionada con el director de este colegio? Entrega apoyo profesional efectivo a los docentes”. Al igual que el instrumento anteriormente descrito, cada pregunta fue medida con una escala Likert de cuatro alternativas de respuesta: “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.
- “Colaboración entre pares”: este instrumento dispone de seis preguntas que consultan respecto de la frecuencia que ocurren las prácticas de colaboración entre las profesoras del centro escolar. Algunos ejemplos de los reactivos son: “En este colegio, ¿con qué frecuencia se realizan las siguientes prácticas? Dos o más docentes enseñan conjuntamente una clase” o “En este colegio, ¿con qué frecuencia se realizan las siguientes prácticas? Los docentes realizan planificaciones en conjunto”. A diferencia de los instrumentos previos, en este caso las preguntas son medidas por medio de una escala Likert de cinco alternativas: “no se realiza”, “una vez al año”, “varias veces al año”, “una o más veces al mes” y “una o más veces a la semana”.
- “Participación en decisiones pedagógicas relevantes”: este último instrumento está compuesto por siete preguntas que miden el grado de control de las profesoras sobre su trabajo, consultándoles por su participación en la toma de decisiones relevantes de su labor pedagógica cotidiana. Como ejemplos de las preguntas de esta escala se pueden indicar: “¿Cuánta participación han tenido los docentes del colegio en la definición de los siguientes lineamientos para la labor pedagógica? Definición de estrategias de enseñanza-aprendizaje” o “¿Cuánta participación han tenido los docentes del colegio en la definición de los siguientes lineamientos para la labor pedagógica? Definición de estrategias de evaluación”. La medición fue realizada con una escala Likert de cuatro alternativas: “nada de participación”, “poca participación”, “bastante participación” y “mucho participación”.

Adicionalmente, la base de datos incluía algunas características sociodemográficas e institucionales de las profesoras participantes, que en la presente investigación fueron ocupadas como variables de control. En particular, las variables de control consideradas fueron las siguientes: años de experiencias ejerciendo docencia, situación contractual, asignatura, región, tipo de centro escolar y Nivel socioeconómico [NSE] del centro escolar.

### Estrategia de análisis

En primer lugar, fueron evaluadas las propiedades psicométricas de los cuestionarios empleados en esta investigación, para lo cual fue utilizado el software estadístico Stata versión 16.0. Estos procedimientos adquieren relevancia toda vez que, tratándose de una investigación con datos

secundarios, los instrumentos no han sido producidos por los investigadores. Como se adelantó, con el propósito de evaluar la estructura interna de los instrumentos se efectuó un AFC. En particular, para evaluar la estructura factorial de los instrumentos se consideraron los siguientes índices de ajuste global: *RMSEA* entre  $< 0.06$ , *CFI* y *TLI*  $> 0.95$ , y *SRMR*  $< 0.08$ . A su vez, se examinó la consistencia interna de las escalas, por medio del coeficiente Alpha de Cronbach, considerándose aceptables valores superiores 0.65. Los resultados obtenidos indican evidencia aceptable acerca de la validez y fiabilidad de los instrumentos. Considerando que estos resultados no constituyen un objetivo de la investigación y a fin de no incrementar la extensión del artículo, es posible acceder a los indicadores de *validez* y *fiabilidad* en el siguiente repositorio público: <https://osf.io/43qeg/>

Con posterioridad, se concretó el análisis de moderación simple que, como se adelantó en la introducción, consisten en un análisis estadístico de tipo multivariado y que, en este caso, permitió examinar el efecto moderador de una variable que midió el control sobre el trabajo y dos variables utilizadas como medidas de soporte social. Todo esto permitió evaluar el denominado efecto *buffer* o de amortiguación que, en términos teóricos, postula que el control y el soporte social debiesen ejercer un rol moderador sobre la sobrecarga laboral percibida por las profesoras (Bakker & Demerouti, 2013; Doef & Maes, 1999).

El ajuste de las regresiones y las interacciones se evaluó mediante los siguientes indicadores estadísticos: prueba *F* general, *p* valor, y  $R^2$ . A su vez, siguiendo a Hayes (2013), para corroborar las interacciones del modelo se emplearon intervalos de confianza *Bootstrap*, con intervalos de confianza corregidos por sesgo del 95% y basados en 5000 muestras, que permiten corroborar el efecto de interacción cuando se obtiene un  $p < .05$  y el intervalo de confianza no incluye cero. Los efectos de interacción significativos fueron probados mediante un procedimiento de *pick a point*, que consiste en estimar el efecto condicional de la variable independiente sobre la variable dependiente en función de distintos valores de las variables moderadoras (*media* y  $\pm 1$  *DE* de la *media*). Luego, estos resultados fueron graficados, lo que permitió visualizar y comparar la relación entre la variable independiente y la variable dependiente cuando los puntajes de las variables moderadoras se encuentran: una *DE* por encima de la *media*, en la *media* y una *DE* por debajo de la *media* (Hayes, 2013). Para evaluar los modelos y las interacciones indicadas se utilizó la macro PROCESS v3.5 en el software SPSS versión 25.

## Resultados

### Análisis preliminar

Antes de concretar los análisis de moderación, se efectuó un análisis descriptivo de algunas características sociodemográficas de las profesoras participantes. De forma también preliminar, se realizó un análisis de correlación entre las variables empleadas, y se estimó la media y la desviación estándar para cada una de estas.

En cuanto a la descripción sociodemográfica de las profesoras, los mayores porcentajes provienen de las regiones más pobladas de Chile: Región Metropolitana (38,7%), Octava Región (9,4%), y Quinta Región (8,6%). Por otra parte, 2.392 (49,7%) profesoras corresponden a la asignatura “Lenguaje y Comunicación” y 2.421 (50,3%) a “Matemática”. Acerca de la edad de las profesoras, esta fluctuó entre 22 y 77 años ( $M = 40$ ,  $DE = 11,5$ ). Cabe mencionar que no fue posible acceder a la distribución según género, ya que esta información no se encontraba disponible en la base de datos analizada. En la Tabla 1 se exponen estadísticos descriptivos que permiten caracterizar a las profesoras participantes.



**Tabla 1**  
*Caracterización general de la muestra*

Variable	Categoría	Total (n = 4.813)
Asignatura que imparte	Lenguaje y Comunicación	2.392 (49,7%)
	Matemática	2.421 (50,3%)
Tipo de centro escolar	Público (Municipales y Servicios Locales)	1.777 (36,9%)
	Particular Subvencionado	2.293 (47,7%)
	Privado	743 (15,4%)
NSE del centro escolar en que trabaja	Bajo	175 (3,6%)
	Medio-bajo	1.348 (28%)
	Medio	1.755 (36,5%)
	Medio-alto	794 (16,5%)
	Alto	741 (15,4%)
Situación contractual	Contrato indefinido	3.081 (64,01%)
	Contrato a plazo fijo	1.547 (32,14%)
	Contrato de reemplazo	159 (3,30%)
	Contrato a honorarios	5 (0,10%)
	Otro tipo de contrato	18 (0,37%)
	Sin contrato en el centro escolar	3 (0,06%)
Años de experiencia ejerciendo docencia	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	1.155 (24%)

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, los resultados de las correlaciones indican que todas las asociaciones entre las variables son significativas. Puntualmente, todas las variables moderadoras utilizadas –participación en decisiones, colaboración entre pares y apoyo del director(a)– presentan correlaciones positivas con la variable dependiente, satisfacción laboral. La mayoría de estas correlaciones son de carácter moderado, con excepción de la correlación observada entre apoyo del director(a) y satisfacción laboral, que puede calificarse como alta. Estos resultados exhiben la dirección esperada, ya que, de acuerdo con la literatura especializada, el control sobre el trabajo y el soporte social son predictores de la satisfacción laboral. Por su parte, y también en concordancia con los antecedentes teóricos revisados, las correlaciones registradas entre las variables moderadoras y la variable dependiente, sobrecarga laboral, exhiben una asociación inversa y baja. Los resultados del análisis de correlación entre las variables se detallan en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
*Correlaciones entre las variables de estudio y estadística descriptiva<sup>6</sup>*

Variables estudiadas	1	2	3	4	5
1. Participación en decisiones	-				
2. Colaboración entre pares	.5257	-			
3. Apoyo del director(a)	.5298	.4046	-		
4. Satisfacción laboral	.5572	.4117	.6827	-	
5. Sobrecarga laboral	-.2524	-.2041	-.2828	-.3114	-
Media	2.87	2.64	3.18	3.32	2.66
Desviación estándar	.701	.899	.711	.561	.573

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Todas las correlaciones son significativas con  $p < .01$ .

## **Análisis de moderación**

En lo que sigue son presentados los resultados obtenidos a partir de los tres análisis de moderación simple. El detalle de los coeficientes beta no estandarizados y los índices de cada modelo son expuestos en la Tabla 3.

En primer lugar, se realizó un análisis de moderación simple que incluyó la variable moderadora “control sobre el trabajo” en esta ocasión, operacionalizada mediante un instrumento que mide la “participación en decisiones pedagógicas relevantes”. El modelo total fue significativo ( $p < .01$ ,  $R^2 = .34$ ); a su vez, los resultados de este modelo indican que los efectos simples o directos también son significativos y exhiben la dirección prevista. En particular, la sobrecarga laboral muestra una relación negativa con la variable dependiente satisfacción laboral ( $\beta = -0.1793$ ,  $p < .01$ ). Por el contrario, la participación se asocia positivamente con la satisfacción laboral ( $\beta = 0.4101$ ,  $p < .01$ ). Sin embargo, los resultados indican que la interacción entre la sobrecarga laboral y la participación no es significativa ( $p = 0.64$ ). Dicho de otra forma, no se detectó un efecto moderador de la participación en la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral.

En segundo lugar, se concretó un análisis de moderación simple que empleó como variable moderadora una medida de “soporte social”. Puntualmente, en este segundo análisis la variable moderadora fue operacionalizada a través de un instrumento que mide el “apoyo y la cercanía del director(a)”. El modelo general fue significativo y reportó una varianza explicada cercana a un 50% ( $p < .01$ ,  $R^2 = .49$ ). Al igual que en el primer modelo, los efectos simples o directos también son significativos, tanto para la sobrecarga laboral ( $\beta = -0.119$ ,  $p < .01$ ) como también para el apoyo y la cercanía del director(a) ( $\beta = 0.5221$ ,  $p < .01$ ). Por otro lado, los resultados del modelo señalan que la interacción entre la sobrecarga y el apoyo es significativa ( $\beta = -0.0553$ ,  $p < .01$ ). En consecuencia, a partir de los resultados obtenidos es factible afirmar que el apoyo y la cercanía del director(a), como medida del “soporte social”, ejerce un rol moderador estadísticamente significativo en la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral.

En tercer lugar, se llevó a cabo un análisis de moderación simple que utilizó una segunda medida de “soporte social”. Específicamente, la medida ocupada fue un instrumento que mide la “colaboración entre pares”. Como en los casos anteriores, el modelo total resultó significativo ( $p < .01$ ,  $R^2 = .23$ ). Del mismo modo, se corroboró significancia en los efectos simples de la sobrecarga laboral ( $\beta = -0.2374$ ,  $p < .01$ ) y la colaboración ( $\beta = 0.2329$ ,  $p < .01$ ). En cuanto al efecto de interacción entre

6 Como se expuso en la sección de Método, el instrumento que mide la variable “Colaboración entre pares” emplea una escala Likert con cinco alternativas, mientras que los otros instrumentos utilizan escalas Likert con cuatro alternativas.

la sobrecarga y la colaboración, los resultados también son significativos ( $\beta = 0.0281, p < .05$ ). Por lo tanto, en base a los resultados es posible aseverar que la colaboración entre pares, como indicador de “soporte social”, modera de forma significativa el efecto de la sobrecarga en la satisfacción laboral.

**Tabla 3**  
Coeficientes beta no estandarizados e índices para modelos con una variable moderadora (Modelo 1)

Variable Moderadora: Participación ( $F(9,48) = 278.40, p < .01; R^2 = .34$ )	$\beta$	SE	t	p	Bootstrap (95%CI)	
					Inferior	Superior
<i>Efectos simples</i>						
Sobrecarga	-0.1793	0.0120	-14.92	0.00**	-.2028	-.1557
Participación	0.4101	0.0090	42.19	0.00**	.3910	.4291
<i>Efectos de interacción</i>						
Sobrecarga X Participación	-0.0072	0.0150	-0.47	0.64	-.0378	.0233
<i>Variables control</i>						
Años de experiencia	-0.0017	0.0040	-0.42	0.67	-.0095	.0062
Situación contractual	-0.0076	0.0120	-0.63	0.53	-.0314	.0162
Asignatura	0.0314	0.0130	2.38	0.02*	.0056	.0571
Región	-0.0024	0.0010	-1.43	0.15	-.0056	.0009
Tipo de centro escolar	-0.0083	0.0140	-0.56	0.58	-.0375	.0209
NSE	0.0062	0.0093	0.67	0.50	-.0120	.0245
<i>Variable Moderadora: Apoyo (<math>F(9,48) = 515.27, p &lt; .01, R^2 = .49</math>)</i>						
<i>Efectos simples</i>						
Sobrecarga	-0.119	0.0107	-11.17	0.00**	-.1399	-.0981
Apoyo	0.5221	0.0086	60.74	0.00**	.5053	.5390
<i>Efectos de interacción</i>						
Sobrecarga X Apoyo	-0.0553	0.0137	-4.02	0.00**	-.0822	-.0283
<i>Variables control</i>						
Años de experiencia	-0.0041	0.0035	-1.17	0.24	-.0110	.0028
Situación contractual	-0.0426	0.0107	-3.99	0.00**	-.0635	-.0217
Asignatura	-0.0071	0.0116	-0.61	0.54	-.0298	.0156
Región	-0.0025	0.0014	-1.72	0.09	-.0053	.0003
Tipo de centro escolar	-0.0053	0.0131	-0.40	0.69	-.0310	.0204
NSE	0.0107	0.0082	1.31	0.19	-.0053	.0268
<i>Variable Moderadora: Colaboración (<math>F(9,48) = 156.32, p &lt; .01, R^2 = .23</math>)</i>						
<i>Efectos simples</i>						
Sobrecarga	-0.2374	0.0128	-18.57	0.00**	-.2625	-.2124
Colaboración	0.2329	0.0083	28.11	0.00**	.2167	.2492
<i>Efectos de interacción</i>						
Sobrecarga X Colaboración	0.0281	0.0130	2.17	0.03*	.0027	.0535
<i>Variables control</i>						
Años de experiencia	-0.0036	0.0043	-0.84	0.40	-.0121	.0049
Situación contractual	-0.0177	0.0132	-1.35	0.18	-.0435	.0081
Asignatura	0.0172	0.0143	1.20	0.23	-.0108	.0451
Región	-0.0034	0.0018	-1.89	0.06	-.0069	.0001
Tipo de centro escolar	-0.0087	0.0162	-0.54	0.59	-.0404	.0230
NSE	0.0226	0.0101	2.23	0.03*	.0027	.0425

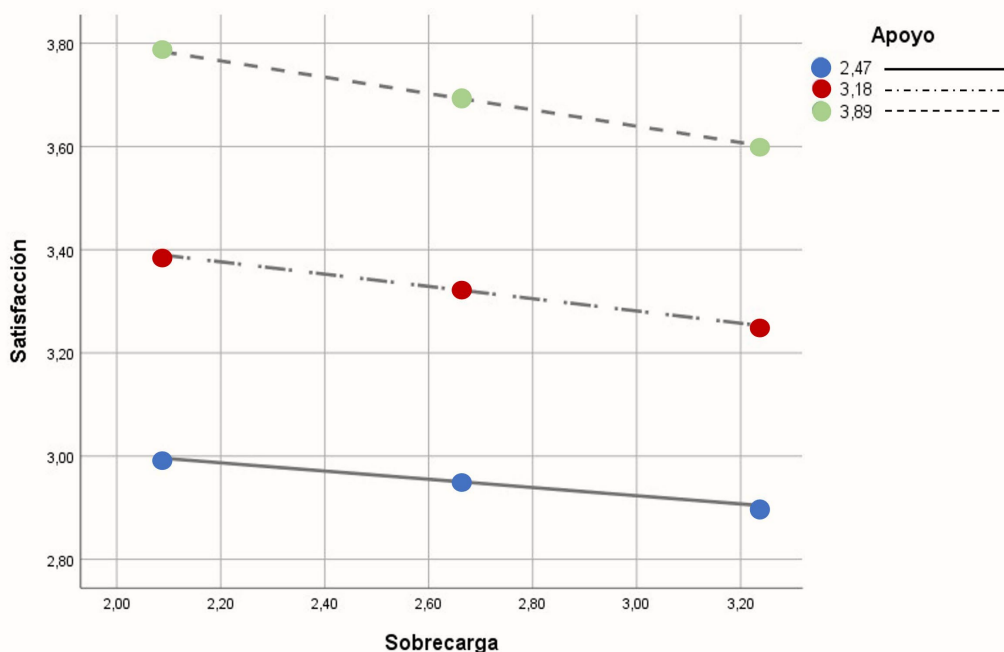
Fuente: Elaboración propia.

Nota: p < .05\*, p < .01\*\*.

Considerando las interacciones evaluadas, a continuación se estimaron los efectos condicionales, es decir, el efecto específico que distintos valores de la variable moderadora ejercen sobre la variable independiente. Respecto del “apoyo y cercanía del director(a)”, se constató que los efectos condicionales son significativos en los distintos valores estimados: una *DE* por encima de la *media* ( $\beta = -.1583, t(48) = -11.71, p < .01, 95\% CI: -.1848 \text{ } -.1318$ ), en la *media* ( $\beta = -.1190, t(48) = -11.17, p < .01, 95\% CI: -.1399 \text{ } -.0981$ ), y una *DE* por debajo de la *media* ( $\beta = -.0797, t(48) = -5.19, p < .01, 95\% CI: -.1098 \text{ } -.0496$ ). La Figura 2 muestra una representación visual de los efectos condicionales descritos. En términos generales, estos resultados señalan que, cuando los valores del apoyo y la cercanía del director(a) se encuentran una *DE* por encima de la *media* (3.89), el efecto perjudicial de la sobrecarga laboral es atenuado, favoreciendo mayores niveles de satisfacción laboral entre las profesoras. En contraste, a medida que los valores del apoyo y la cercanía del director(a) disminuyen, ya sea a valores medios (3.18) o una *DE* por debajo de la *media* (2.47), el efecto de la sobrecarga laboral se incrementa y decrece la satisfacción laboral percibida por las profesoras.

**Figura 2**

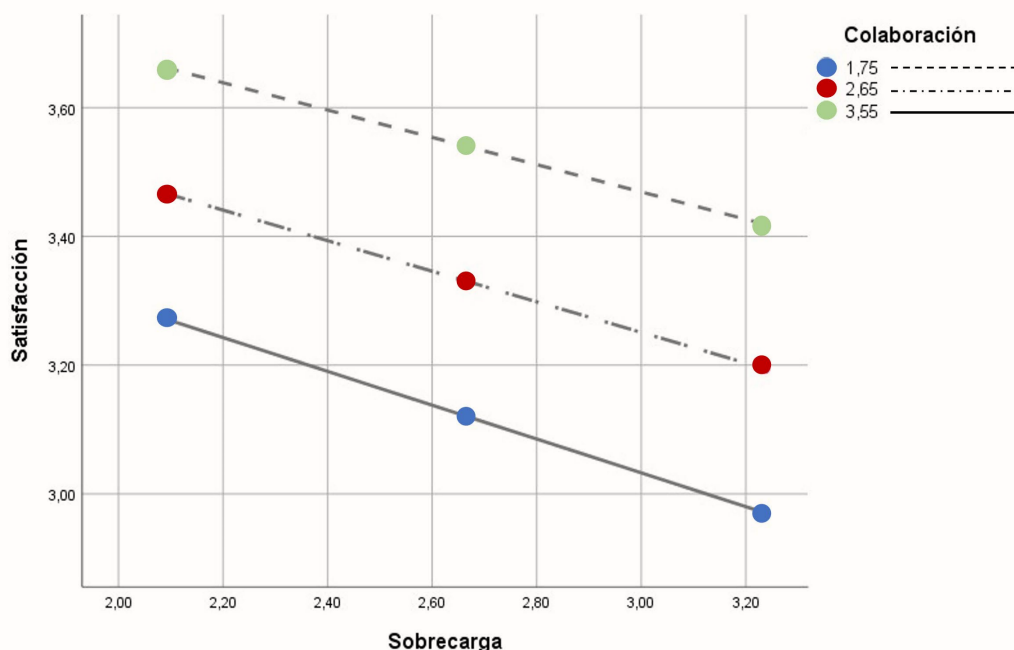
Representación visual del efecto condicional ejercido por el apoyo y la cercanía del director(a)



Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 5.

Por último, en cuanto a la “colaboración entre pares”, también se pudo corroborar que los efectos condicionales son significativos para todos los valores estimados: una *DE* por encima de la *media* ( $\beta = -.2122, t(48) = -12.74, p < .01, 95\% CI: -.2448 \text{ } -.1795$ ), en la *media* ( $\beta = -.2374, t(48) = -18.57, p < .01, 95\% CI: -.2625 \text{ } -.2124$ ), y una *DE* por debajo de la *media* ( $\beta = -.2627, t(48) = -14.64, p < .01, 95\% CI: -.2979 \text{ } -.2275$ ). Estos efectos condicionales son representados visualmente en el gráfico expuesto en la Figura 3. Con más detalle, el resultado indica que cuando los puntajes de la variable “colaboración entre pares” se estiman en torno a la *media* (2.65) o una *DE* por debajo de la *media* (1.75), la satisfacción laboral es menor que la satisfacción percibida cuando los valores de la colaboración están en una *DE* por encima de la *media* (3.55). En consecuencia, esta medida de “soporte social” ejerce el efecto *buffer* esperado, pudiendo reducir el potencial efecto perjudicial de la sobrecarga laboral percibida entre las profesoras.

**Figura 3**  
Representación visual del efecto condicional ejercido por la colaboración entre pares



Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 5.

### Consideraciones finales

La presente investigación tuvo por objetivo evaluar el rol moderador que el “control sobre el trabajo” y el “soporte social” ejercen en la sobrecarga laboral de profesoras chilenas. Para esto se concretaron análisis de moderación simple, empleándose una base de datos de 4.813 profesoras chilenas. Los resultados indican que las medidas de “soporte social” utilizadas demostraron un efecto moderador en la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral. Dicho efecto moderador amortiguó el efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral, corroborando el efecto *buffer* que han postulado modelos teóricos como el JDC, el JDC-S o el JDR. Por el contrario, en esta oportunidad, no se ha detectado un efecto moderador del “control sobre el trabajo” en la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral.

A continuación, se discutirán las implicancias teóricas de los resultados, así como también se dará cuenta de algunas limitaciones y proyecciones derivadas de esta investigación.

En primer lugar, los resultados proporcionan evidencia importante y actualizada en favor del rol moderador que desempeña el “soporte social” frente a la sobrecarga laboral docente. Este resultado adquiere relevancia pues la investigación internacional en este tópico expone resultados no concluyentes y una producción escasa en el caso de Chile (Ibrahim et al., 2021; Quiñones et al., 2012; Verhoeven, Maes et al., 2003). Con más especificidad, los resultados señalan que el “soporte social”, operacionalizado en actividades de “apoyo y cercanía del director(a)” y “colaboración entre pares”, atenúa la sobrecarga laboral incluso cuando esta es percibida en sus niveles más elevados.

Este resultado es concordante con los antecedentes teóricos revisados acerca del rol moderador del “soporte social” (Bakker & Demerouti, 2013). A este respecto, en base a estudios recientes, es posible plantear que las instancias de trabajo colegiado entre las profesoras constituyen un recurso de tipo psicosocial que reduce el exceso de actividades laborales percibidas, ya que permiten: a) distribuir responsabilidades; b) entregar contención afectiva; y c) elaborar soluciones compartidas ante problemas cotidianos (Ibrahim et al., 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2021a). De manera adicional,

este resultado tiene implicancias prácticas referidas al diseño de políticas orientadas a crear ambientes laborales que promuevan la instalación de condiciones psicosociales adecuadas y que, en particular, faciliten la ocurrencia de actividades de “soporte social”, tales como el “apoyo del director(a)” y la “colaboración entre pares”.

En segundo lugar, si bien los antecedentes teóricos revisados pronosticaban que el “control sobre el trabajo” exhibiría un efecto moderador, los resultados no apoyaron este supuesto. Una explicación posible para esta inconsistencia entre los supuestos teóricos y los resultados obtenidos puede encontrarse en la “hipótesis de correspondencia”, citada en la sección introductoria. Siguiendo a Quiñones et al. (2012), esta “hipótesis propone que ciertos recursos pueden amortiguar el efecto de las demandas laborales en la medida que existe concordancia entre ambos, por ende, no todos los recursos pueden amortiguar todas las demandas” (p. 222). De este modo, el efecto *buffer* puede tener ocurrencia siempre y cuando los recursos efectivamente contrarrestan las exigencias de las demandas evaluadas.

Con mayor profundidad, en el caso particular de esta investigación, es factible considerar una eventual falta de correspondencia entre las medidas de “control sobre el trabajo” y “sobrecarga laboral”, ya que los ítems consultados acerca del control podrían no atenuar las exigencias medidas a través de los ítems de la sobrecarga. Como podrá recordarse, la medida de “control sobre el trabajo” evaluaba el grado de participación o control que las profesoras tienen respecto de algunas actividades pedagógicas, como, por ejemplo, la definición de evaluaciones y estrategias de enseñanza. La mayoría de estas actividades no se relacionan directamente con las exigencias evaluadas mediante el instrumento de “sobrecarga laboral”, el cual se focaliza en preguntas referidas, por ejemplo, “a la falta de tiempo para preparar clases” o “a la presión percibida desde el equipo directivo”. Por lo tanto, esta medida de “control sobre el trabajo” no necesariamente contrarresta la sobrecarga percibida por las profesoras. Al contrario, las medidas de “soporte social” ocupadas incluyen preguntas que pueden atenuar de forma directa este tipo de exigencias laborales, a modo de ejemplo: el instrumento de “colaboración entre pares” incorpora preguntas acerca de la frecuencia con que “los docentes realizan planificaciones en conjunto”, una actividad que contrarresta directamente “la falta de tiempo para preparar clases”.

Por consiguiente, se identifican algunas limitaciones que deben ser abordadas. Primeramente, puesto que se trata de un estudio basado en datos secundarios, los constructos evaluados fueron medidos mediante las definiciones operacionales de los instrumentos disponibles en la base de datos empleada. Esta característica del diseño de la investigación limita el alcance de los resultados, pues existen otras formas de definir y medir los constructos evaluados. En este sentido, y en línea con lo expuesto en los párrafos precedentes acerca de la “hipótesis de correspondencia”, no es posible descartar totalmente el rol moderador del “control sobre el trabajo” en la “sobrecarga laboral”, dado que otras formas de definir y operacionalizar esta variable podrían reportar resultados diferentes.

Prosiguiendo con las limitaciones, aun cuando se ha trabajado con una base de datos con una gran cantidad de participantes, no es posible generalizar los resultados pues los datos provienen de un grupo específico de profesoras chilenas, quienes desempeñaban su labor en las asignaturas de “Lenguaje y comunicación” y “Matemática” en 8° año de Enseñanza Básica<sup>7</sup>. Asimismo, la generalización de los resultados también está limitada porque se ha utilizado un diseño de tipo transversal, que impide efectuar inferencias causales acerca de los análisis realizados.

7 Como se apuntó en la sección de Método, en Chile las evaluaciones nacionales de tipo estandarizadas que se efectúan en estas asignaturas y en este nivel de enseñanza son un insumo importante para los procesos de RdC y sus consecuencias asociadas.

Considerando las limitaciones expuestas se plantean algunas proyecciones para las investigaciones futuras. A este respecto, los resultados obtenidos pueden lograr mayor validez por medio estudios de replicación que empleen instrumentos diferentes a los utilizados en esta oportunidad. En esta línea, la literatura reciente sobre satisfacción laboral docente da cuenta de distintos programas de investigación que ofrecen nuevos instrumentos, válidos y confiables, que miden los constructos aquí evaluados (Ibrahim et al., 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2021a). Por otro lado, puesto que en esta ocasión sólo se tuvo acceso a datos de profesoras que realizaban clases en dos asignaturas, es pertinente sugerir que futuras investigaciones amplíen las características sociodemográficas de la muestra participante. Finalmente, próximos diseños de investigación pueden incorporar modelos que analicen el rol de múltiples moderadores en simultáneo, lo cual permitiría probar su interacción en conjunto y consolidar los resultados aquí reportados.

## Agradecimientos

Este trabajo contó con el apoyo del Programa de Becas de Doctorado Nacional, convenio n. 21212101, provisto por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo [ANID] del Estado de Chile.

## Referencias

- Ascorra, P., López, V., Bilbao, M. Á., Correa, T., Guzmán, J., Moraga, V., & Olavarría, D. (2014). Relación entre el bienestar social de profesores y el nivel de autonomía y tamaño de escuelas municipalizadas chilenas. *Terapia Psicológica*, 32(2), 121-132. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082014000200005>
- Asún, R. (2006). Construcción de cuestionarios y escalas: El proceso de la producción de la información cuantitativa. In M. Canales (Ed.), *Metodologías de la Investigación Social* (pp. 61-111). LOM Ediciones.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education & Society*, 40(5), 47-64. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400506>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Cabezas, V., Narea, M., Torres Irribarra, D., Icaza, M., Escalona, G., & Reyes, A. (2022). Bienestar docente durante la pandemia de covid-19 en Chile: Demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica. *Psykhé*, 31(1), 1-24. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427>
- Cornejo-Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Doef, M. van der, & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/J.JSP.2005.11.001>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. The Guilford Press.
- Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., Bakar, A. A., Dagang, M. M., & Ali, S. N. M. (2021). 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*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
- Ingersoll, R. M. (2016). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1-39. <https://doi.org/10.1177/016146811211401004>
- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C., & Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *Summa Psicológica UST*, 11(2), 115-134. <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/166>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 805-820. <https://doi.org/10.1037/A0032583>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2012.03.006>
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: A multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 641-659. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>
- Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2022). The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European Journal of Psychology of Education*, 38. <https://doi.org/10.1007/S10212-022-00598-W>
- Ministerio de Educación (Mineduc). (2019). Estadísticas de la educación 2018. Publicación 2019. Centro de Estudios Mineduc.
- Oyarzún-Maldonado, C., & Cornejo-Chávez, R. (2020). Trabajo docente y nueva gestión pública en Chile: Una revisión de la evidencia. *Educação & Sociedade*, 41, e219509. <https://doi.org/10.1590/ES.219509>
- Quiñones, M., Broeck, A. van den, & Witte, H. de. (2012). Burnout in Chilean public teachers: Analysis of the health impairment process. *Revista Chilena de Salud Pública*, 16(3), 212-224.
- Shirley, D., Hargreaves, A., & Washington-Wangia, S. (2020). The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' well-being. *Teaching and Teacher Education*, 92(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102987>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251-1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021a). Collective teacher culture: Exploring an elusive construct and its relations with teacher autonomy, belonging, and job satisfaction. *Social Psychology of Education*, 24, 1389-1406. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09673-4>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021b). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 1-15. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021c). Teacher stress and coping strategies: The struggle to stay in control. *Creative Education*, 12(06), 1273-1295. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.126096>
- Smith, W. C., & Holloway, J. (2020). School testing culture and teacher satisfaction. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32(4), 461-479. <https://doi.org/10.1007/s11092-020-09342-8>



- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (Unesco). (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Unesco, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Verhoeven, C., Kraaij, V., Joeke, K., & Maes, S. (2003). Job conditions and wellness/health outcomes in dutch secondary school teachers. *Psychology & Health*, 18(4), 473-487. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147201>
- Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V., & Joeke, K. (2003). The job demand-control-social support model and wellness/health outcomes: A European study. *Psychology & Health*, 18(4), 421-440. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147175>
- Viac, C., & Frazer, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, (213). <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Wischnitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H. (2020). Psychosocial risk management in the teaching profession: A systematic review. *Safety and Health at Work*, 11(4), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229-247. <https://doi.org/10.1080/03057920600741289>

### Nota sobre la autoría

Cristian Oyarzún-Maldonado y Rodrigo Cornejo-Chávez desarrollaron en conjunto el planteamiento de la investigación. Cristian Oyarzún-Maldonado efectuó el diseño metodológico y realizó los diferentes análisis estadísticos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación. En cuanto al artículo, el primer autor redactó la primera versión, que fue revisada y mejorada mediante comentarios del segundo autor. Finalmente, se realizaron los ajustes finales al texto en base a los comentarios de los revisores.

### Disponibilidad de datos

Los datos no pueden ser puestos a disposición del público, ya que la base de datos se obtuvo a través de una solicitud de información pública dirigida a la Agencia de Calidad de la Educación (entidad del Estado de Chile). Este requisito no autoriza la publicación de la base de datos, solo su uso para el análisis de datos secundarios.

### Cómo citar este artículo

Oyarzún-Maldonado, C., & Cornejo-Chávez, R. (2023). Sobrecarga laboral en profesoras chilenas: El rol moderador del control y el soporte social. *Cadernos de Pesquisa*, 53, Artículo e09632. <https://doi.org/10.1590/198053149632>