


Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina

Psychological capital, meaningful work and job satisfaction in Argentine teachers

Salessi, Solana

 **Solana Salessi** * solanasalessi@gmail.com
Centro de Investigación y Transferencia Rafaela /
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas
y Técnicas / Universidad Nacional de Rafaela,
Argentina

Revista IRICE

Universidad Nacional de Rosario, Argentina
ISSN-e: 2618-4052
Periodicidad: Semestral
núm. 45, 2023
revista@irice-conicet.gov.ar

Recepción: 03 Febrero 2023

Aprobación: 02 Junio 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/746/7464666006/>

DOI: <https://doi.org/10.35305/revistairice.vi45.1746>

Financiamiento

Fuente: Universidad Nacional de Rafaela
Beneficiario: Proyecto de investigación "Resiliencia en
tiempos de Pandemia: Diseño y Validación de una Escala para
Docentes" (Expediente 234/21). Directora: Dra. Solana Salessi



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Cómo citar: Salessi, S. (2023). Capital psicológico, trabajo
significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina. *Revista
IRICE*, 45, 75-90. <https://doi.org/1035305/revistairice.vi45.1746>

Resumen: Si bien numerosas investigaciones dan cuenta de las experiencias de riesgo psicosocial del trabajo docente, pocas se han interesado en explorar los recursos psicológicos y las actitudes laborales positivas. El presente estudio se propuso analizar las interrelaciones entre capital psicológico, trabajo significativo, satisfacción laboral y variables sociodemográficas. Se diseñó una investigación cuantitativa correlacional-explicativa. Se integró una muestra de 520 docentes de Rafaela, según un muestreo por disponibilidad. Las variables de interés se midieron mediante escalas tipo Likert con adecuadas propiedades psicométricas. Los efectos totales, indirectos y directos fueron calculados mediante análisis de *bootstrapping*. Se obtuvieron medidas de correlación lineal, asociación y diferencia de medias en función de variables sociodemográficas. Los resultados indican correlaciones positivas entre las variables de interés, así como asociaciones estadísticamente significativas con la formación académica alcanzada y el nivel educativo en el que se desempeña el o la docente. Asimismo, se observaron diferencias de medias en capital psicológico, satisfacción laboral y sentido del trabajo en función de tales variables sociodemográficas. Se obtuvieron efectos indirectos del capital psicológico (a través de la mediación del trabajo significativo) sobre la satisfacción laboral, corroborándose una mediación parcial. Las principales implicancias de los hallazgos subrayan la necesidad de favorecer la percepción positiva del trabajo y del rol profesional docente, propiciar instancias de formación y capacitación, y promover recursos y prácticas organizacionales facilitadoras del bienestar laboral de este grupo profesional.

Palabras clave: satisfacción laboral, capital psicológico, trabajo significativo, docentes.

Abstract: Although several studies account for the psychosocial risk experiences of teaching job, only a few have been interested in exploring psychological resources and positive job attitudes. The aim of this study was to analysed the interrelationships between psychological capital, meaningful work, job satisfaction, and sociodemographic variables. A quantitative correlational-explanatory investigation was designed. A sample of 520 Rafaela 's teachers was integrated, according to a sampling by availability. The variables of interest were measured using Likert-type scales with adequate psychometric properties. Total, indirect, and direct effects were calculated using bootstrapping analysis. Measures of

lineal correlation, association, and mean difference were obtained based on sociodemographic variables. The results indicate positive correlations between the variables of interest; as well as statistically significant associations with teacher degree and educational level in which they work. Likewise, differences in means were observed in psychological capital, job satisfaction and meaningful work based on these sociodemographic variables. Indirect effects of psychological capital (through the mediation of meaningful work) on job satisfaction were found, corroborating a partial mediation. The main implications of the findings underline the need to encourage a positive perception of the teacher role and job, to promote training instances, and to provide resources and organizational practices that facilitate the job well-being of this professional group.

Keywords: job satisfaction, psychological capital, meaningful work, teachers.

Introducción

El trabajo es un dominio elemental en la vida de las personas. Además de ser la actividad productiva por excelencia y el principal organizador de la cotidianidad, constituye un ámbito fundamental de realización personal y desarrollo de la personalidad (Dutton et al., 2020). Dada su centralidad, las experiencias laborales no pueden evitar ser objeto de evaluación y reflexión permanente, dando lugar a actitudes, comportamientos y estados subjetivos diversos, cuyas implicancias trascienden la esfera meramente organizacional.

Las actitudes laborales se entienden como resultado de evaluaciones que expresan los sentimientos, creencias y apego hacia el trabajo. Se trata de una respuesta psicológica compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar (Judge et al., 2017). Entre las actitudes que han acaparado la atención, la satisfacción laboral destaca como una de las más estudiadas en el siglo XXI (Tee, 2020). En cuanto a las experiencias subjetivas, el constructo *trabajo significativo* (del inglés *meaningful work*) viene acaparando cada vez más el interés, a raíz de las diversas evidencias (Schnell & Hoffmann, 2020) que demuestran su impacto positivo en el comportamiento organizacional.

La evidencia reunida hasta el momento muestra que, además de factores contextuales vinculados a las prácticas, recursos y clima organizacional, las diferencias individuales también podrían explicar las actitudes y experiencias subjetivas relacionadas al trabajo (Salessi & Omar, 2017). En este sentido, estudios recientes indican el impacto positivo de algunas competencias psicológicas sobre el comportamiento organizacional. Tal es el caso del capital psicológico o CapPsi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Con el objetivo de profundizar en el conocimiento de las vinculaciones entre capital psicológico y comportamiento organizacional positivo, el presente estudio se propuso los siguientes objetivos: (a) determinar el nivel de CapPsi, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo; (b) analizar posibles diferencias en tales variables a la luz de las características sociodemográficas (sexo, edad, antigüedad laboral, formación académica, etc.) de las y los participantes y; (c) analizar las interrelaciones entre las variables estudiadas, bajo el supuesto de

un modelo predictivo de satisfacción laboral en el que CapPsi desempeña el rol de variable independiente y el trabajo significativo el rol de mediador.

En línea con tales objetivos, y con base en los antecedentes teóricos y empíricos se proponen las siguientes hipótesis de trabajo: (a) el CapPsi se asociará positivamente a la satisfacción laboral y la percepción de trabajo significativo (hipótesis 1); y (b) la experiencia de trabajo significativo mediará el impacto del CapPsi sobre la satisfacción laboral (hipótesis 2).

El universo de análisis escogido para llevar adelante esta investigación está conformado por docentes de los diversos niveles del sistema educativo argentino. La elección de esta población obedece a que, de la revisión de antecedentes, no surge un corpus de literatura sistemático sobre el comportamiento organizacional positivo del personal docente. Con el advenimiento de la pandemia por COVID-19, las investigaciones en población docente crecieron exponencialmente; posiblemente, por ser una de las profesiones más afectadas en sus prácticas por las medidas de aislamiento obligatorio y teletrabajo (Monetti & Baigorria, 2022). No obstante, el interés prioritario de tales estudios se ha circunscripto al análisis de las implicancias negativas de tales medidas (Lizana et al., 2021), siendo exiguas las publicaciones que se han interrogado por los recursos psicológicos y las actitudes positivas de este grupo profesional en este contexto. Frente a este panorama, la presente investigación pretende cubrir un área de vacancia al explorar el comportamiento organizacional positivo docente. A continuación, se desarrollan los conceptos bajo análisis y los antecedentes teóricos y empíricos que sustentan las hipótesis de trabajo. Seguidamente, se presenta la estrategia metodológica, los resultados obtenidos y la discusión de los hallazgos, finalizando con el señalamiento de fortalezas, limitaciones e implicancias prácticas del estudio realizado.

Marco teórico y antecedentes

La satisfacción laboral es un constructo complejo y controvertido, sobre el cual no existe un modelo explicativo único ni una definición consensuada. En términos generales, su conceptualización ha fluctuado entre una perspectiva afectiva que enfatiza en los aspectos emocionales presentes en la satisfacción, y una perspectiva cognitiva que acentúa la dimensión evaluativa objetiva y racional. Actualmente, la literatura especializada la concibe como una actitud hacia el trabajo (Judge et al., 2017; Tee, 2020).

A raíz de su capacidad heurística, la satisfacción se ha posicionado como una variable central en cualquier modelo que pretenda explicar consecuencias organizacionalmente relevantes. Sin embargo, a la hora de rastrear sus antecedentes, los consensos se debilitan y dejan en su lugar un conjunto de opiniones encontradas. En este sentido, la mayor parte de los estudios se ha focalizado, principalmente, en el papel de variables contextuales ligadas al clima organizacional y al diseño del puesto. En la actualidad, el análisis de las fuentes disposicionales de la satisfacción ha recibido un fuerte impulso. Este renovado interés obedece, en gran medida, a algunos hallazgos recientes (Salessi & Omar, 2017) que confirman que las características estables y consistentes de las personas trabajadoras tienen efectos más significativos sobre la satisfacción laboral que

los factores contextuales. Entre estas características, el CapPsi destaca como un antecedente significativo del comportamiento organizacional.

En el marco de la psicología organizacional positiva, el CapPsi designa una colección de recursos psíquicos individuales, que contribuye a la evaluación optimista de la probabilidad de éxito, basado en el esfuerzo y la perseverancia. Constituye un estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (autoeficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de los objetivos (esperanza); y fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Se concibe como un estado abierto al cambio, que aun teniendo cierta estabilidad en el tiempo es susceptible de desarrollo mediante intervenciones de corta duración, destinadas a influir en cada una de sus dimensiones, así como en el constructo nuclear (Carter & Youssef-Morgan, 2019).

Los efectos motivacionales del CapPsi han demostrado ser más amplios e impactantes, en virtud de la interacción y sinergia entre sus componentes individuales. En términos generales, los estudios muestran resultados concordantes sobre el impacto positivo que el capital psicológico tiene sobre la satisfacción laboral (Carter & Youssef-Morgan, 2019; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Salessi & Omar, 2017). No obstante, sus vinculaciones con la percepción de trabajo significativo permanecen inexploradas.

El trabajo significativo denota un sentido positivo relacionado con la labor. En otras palabras, se trata de la experiencia del propio trabajo como significativo y valioso para uno mismo y para los demás (Bailey et al., 2019; Schnell & Hoffmann, 2020). En línea con Tommasi et al. (2020), puede definirse como la percepción de que el propio trabajo tiene coherencia, significado, propósito y pertenencia. La coherencia alude a la consistencia entre el autoconcepto individual y las características del trabajo; vale decir, a la interconexión entre la identidad personal y el rol profesional. El significado refiere al impacto que las propias acciones tienen sobre los demás; es decir, a la trascendencia del trabajo más allá de los límites del puesto. El sentido de propósito, en tanto, denota un sentido general de orientación; una dirección que guía la toma de decisiones, la búsqueda de metas y el desarrollo personal y profesional. Por último, el sentido de pertenencia describe una percepción de unidad e integración, coherencia y cuidado mutuo; la experiencia de ser parte de algo más grande que uno mismo (Tommasi et al., 2020). Estas cuatro facetas contribuyen a una sensación general de que el trabajo es significativo. Si alguna de ellas está ausente, el trabajo es percibido como sin sentido (Bailey et al., 2019).

La percepción de trabajo significativo viene demostrando consistentemente su potencial como antecedente de diversas actitudes laborales. Al respecto, recientes evidencias empíricas muestran que, además de sus efectos directos, esta experiencia subjetiva positiva podría intervenir como mediador de la personalidad en el comportamiento organizacional (Albrecht et al., 2021; Bhatnagar & Aggarwal, 2020; Nawrin, 2018; Sun et al., 2022). Más allá de las evidencias empíricas, el hipotético rol mediador del trabajo significativo encuentra sustento teórico en el modelo de ampliación y construcción emocional de Fredrickson (2013). Dicho modelo postula que la experiencia de emociones placenteras aumenta la motivación intrínseca, posibilita el crecimiento personal

y allana el camino al desarrollo de actitudes y conductas positivas que, en última instancia, retroalimentan la experiencia de placer y bienestar en una espiral de positividad creciente (Fredrickson, 2013).

Método

Diseño

La presente investigación corresponde a un estudio empírico, cuantitativo y transversal, enmarcado en los lineamientos de la estrategia asociativa-explicativa (Ato et al., 2013).

Participantes

Se integró en forma no probabilística, según un muestreo por disponibilidad, una muestra de 520 docentes de diversas organizaciones educativas localizadas en la ciudad de Rafaela, provincia de Santa Fe, Argentina. El 73.50% de la muestra fueron mujeres. La edad promedio fue de 38.70 años (DT= 9.67), y la antigüedad laboral media fue de 10.98 años (DT = 11.42). El 36.54% de la muestra tenía formación académica terciaria; el 33.30% formación universitaria; y el 30.16% restante estudios de posgrados completos. El 45.20% de la muestra se desempeñaba en el nivel superior (terciario y/o universitario), el 29.65% en el nivel secundario y el porcentaje restante (25.12%) en el nivel primario. El 86% del personal docente trabajaba en organizaciones de gestión pública.

Instrumentos

Escala de satisfacción laboral. Se aplicó la validación argentina de la escala desarrollada por MacDonal y McIntyre (Salessi et al., 2020). El instrumento está integrado por siete ítems (ej: "en mi trabajo puedo aplicar todas mis capacidades y habilidades"; $\alpha = .87$) valorados sobre una escala tipo Likert de 5 puntos ($1 = Totalmente en desacuerdo$. $5 = Totalmente de acuerdo$). A mayor puntaje, mayor percepción de satisfacción laboral.

Escala de trabajo significativo. Se utilizó la adaptación argentina de la escala desarrollada por Schnell y Hoffmann (Salessi & Postai, 2023). El instrumento evalúa el grado en que la experiencia laboral tiene coherencia, significado, propósito y pertenencia. Se integra por un total de 12 ítems (ej.: "mi trabajo enriquece la vida de los demás"; $\alpha = .86$). Los ítems son presentados en un formato Likert de 5 puntos ($1 = totalmente en desacuerdo$; $5 = totalmente de acuerdo$). A mayor puntaje, mayor percepción de trabajo significativo.

Escala de capital psicológico. Se administró la escala argentina desarrollada por Omar et al. (2014). El instrumento está conformado por 16 ítems que miden las cuatro facetas del CapPsi (ej.: "Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito"; $\alpha = .80$), presentados en un formato Likert de 5 puntos ($1 = totalmente en desacuerdo$; $5 = totalmente de acuerdo$). A mayor puntaje, mayor percepción de CapPsi.

Procedimiento

La recolección de los datos se llevó a cabo durante el año 2021. Se efectuó mediante un formulario que se envió por correo electrónico. Se contactó a diversas autoridades académicas para hacerles conocer los objetivos del estudio. Quienes aceptaron participar recibieron por mail el enlace de acceso al cuestionario y las instrucciones para responder, de modo de poder distribuir las entre los planteles docentes de sus respectivas escuelas y facultades. La participación fue voluntaria, no brindándose incentivos de ningún tipo. Los participantes del estudio dieron su aval, previa lectura del formulario de consentimiento informado. En tal documento se explicitaban los objetivos de la investigación, se informaban los derechos de las personas participantes, y se proporcionaba información de contacto de la directora del estudio. Asimismo, se les comunicó por escrito que tanto durante los procesos de recolección y análisis de datos, como en las futuras publicaciones de resultados se resguardaría el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información recolectada.

Estrategia de análisis

En primer lugar, se valoró la proporción de datos perdidos y la posible presencia de sesgos en su distribución. Para ello, se aplicó el test conjunto de aleatoriedad de Little. En segundo lugar, se analizó la distribución de las variables mediante el cálculo de los coeficientes de asimetría y curtosis, considerando adecuados valores inferiores a 1.60. Asimismo, puesto que todas las variables fueron medidas con instrumentos autodescriptivos se consideró pertinente explorar si los datos se encontraban sesgados debido al método común. Con esta finalidad se ejecutó el test del factor único de Harman (Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2019).

Se determinaron las propiedades psicométricas de las escalas utilizadas en la muestra bajo estudio. En este sentido, la confiabilidad de las puntuaciones se determinó a partir del cómputo del coeficiente Omega de McDonald (ω). El coeficiente ω es un estimador de consistencia interna basado en las cargas factoriales, que indica la proporción de varianza atribuida a la totalidad de la varianza común. Valores entre .70 y .90 se consideran evidencia de aceptable confiabilidad (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017). La validez convergente-discriminante se analizó mediante la varianza media extraída y su raíz cuadrada (AVE, del inglés *Average Variance Extracted*). Valores iguales o superiores a .50 en el índice AVE y valores de su raíz cuadrada superiores a la correlación entre las variables indican adecuada validez (Bagozzi & Yi, 2012).

Tras estos análisis exploratorios preliminares se procedió a computar los índices descriptivos (medias y desviaciones estándar) para cada escala; así como las correlaciones entre las puntuaciones observadas mediante el coeficiente *rho* de Spearman, dado el nivel ordinal de medición de las variables. Seguidamente, se analizó si las variables bajo estudio presentaban diferencias y/o alguna asociación estadísticamente significativa con características sociodemográficas (sexo, formación académica, etc.). Con tal propósito, se realizaron pruebas de diferencias de media con el test *t* de Student, pruebas de análisis de varianza con el test ANOVA de un factor con pruebas post-hoc (Tukey-Kramer), y se

obtuvieron medidas de asociación (Tau-c de Kendall) con el coeficiente, más pertinentes al nivel de medición de las variables (Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2019).

Finalmente, para contrastar empíricamente las hipótesis de trabajo se adoptó un enfoque de regresión basado en el análisis de senderos con variables observables. Inicialmente se computaron los efectos totales del CapPsi sobre el trabajo significativo y la satisfacción laboral. Considerando que el análisis de mediación implica que el efecto total de las variables independientes se descompone en un efecto directo no mediado y un efecto indirecto mediado, el siguiente paso consistió en descomponer dicho efecto total. De este modo, la hipótesis de mediación se contrastó con los resultados obtenidos al estimar los efectos indirectos (a través de la mediación del trabajo significativo) y directos residuales del CapPsi (sin mediación del trabajo significativo) sobre la satisfacción laboral. Los efectos totales, indirectos, indirectos condicionales y directos residuales fueron calculados mediante análisis de *bootstrapping*. Con tal propósito, se seleccionaron 5000 repeticiones del conjunto de datos para estimar los coeficientes e intervalos de confianza al 95%. El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas SPSS (versión 24.0), y el marco PROCESS (Igartua & Hayes, 2021).

Resultados

Análisis exploratorios

El porcentaje de datos perdidos en cada ítem no superó el 5%. La prueba de Little indicó que el patrón de valores perdidos respondía completamente al azar (MCAR; $\chi^2 = 2184.02$, $p = .340$). Estos datos fueron reemplazados matemáticamente por valores calculados a partir del método EM (expectación-maximización). Se obtuvieron para todas las variables valores de asimetría y curtosis univariada por debajo de 1.60. La prueba de Harman mostró que los datos no se encontraban sesgados por el método común (Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2019).

Análisis descriptivos, correlacionales y psicométricos

En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos, el coeficiente de confiabilidad, el índice de validez convergente y discriminante, y las correlaciones bivariadas entre las variables para la muestra en estudio.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos, coeficiente de confiabilidad, validez e índices de correlación entre las variables (n= 520)

VARIABLES	Índices descriptivos, y evidencias de confiabilidad y validez					Coeficientes de correlación		
	X	DE	ω	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	1	2	3
1. CapPsi	4.05	.93	.76	.72	.84	-	.68	.72
2. Trabajo significativo	4.08	.95	.80	.73	.85	-	-	.78
3. Satisfacción laboral	3.75	.98	.82	.72	.84	-	-	-

Nota. Todas las correlaciones fueron significativas ($p < .000$).

En términos descriptivos, el análisis de la Tabla 1 muestra que las puntuaciones medias obtenidas por la muestra fueron altas para resiliencia y para trabajo significativo, y moderadamente elevadas para satisfacción laboral. Las tres variables correlacionaron positiva y significativamente ($p < .001$). Los coeficientes ω y AVE obtenidos para las escalas demuestran evidencia de adecuada confiabilidad y validez convergente-discriminante (Bagozzi & Yi, 2012; Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Análisis de diferencia de grupos y asociación

De las pruebas realizadas surgen diferencias estadísticamente significativas en las variables bajo análisis en función de algunas de las características sociodemográficas de los participantes. Concretamente, se hallaron diferencias para satisfacción, trabajo significativo y CapPsi en función del nivel académico alcanzado, y solo para satisfacción y CapPsi en función del nivel en el que se desempeñaban dentro del sistema educativo nacional. Consecuentemente, se corroboraron asociaciones positivas entre formación académica, CapPsi, trabajo significativo y satisfacción laboral; y entre nivel educativo en el que se desempeña, CapPsi y satisfacción laboral. No se observaron variaciones o asociaciones estadísticamente significativas en función del sexo, la edad, la antigüedad laboral o el tipo de gestión organizacional. Los resultados se exponen en la Tabla 2 y en la Tabla 3, respectivamente.

Tabla 2

Pruebas de diferencia de medias y asociación entre las variables estudiadas para la formación académica (n= 520)

VARIABLES	Terciario (n= 187)		Universitario (n= 172)		Posgrado (n= 161)		F	p	Tukey-Kramer	Tau-c de Kendall	p
	M	DE	M	DE	M	DE					
CapPsi	3.79	.98	4.04	1.08	4.11	1.12	6.32	.003	T < U, P	.168	.040
Trabajo significativo	3.69	.94	4.13	1.02	4.17	1.04	3.92	.023	T < U, P	.160	.032
Satisfacción laboral	3.07	1.00	3.65	1.11	6.75	1.10	5.18	.007	T < U, P	.240	.010

Nota. T (terciario), U (universitario), P (posgrado); <= menor que.

Nota. T (terciario), U (universitario), P (posgrado); <= menor que.

El análisis de la Tabla 2 muestra que las y los docentes cuya formación académica alcanzada era terciaria presentaban menos CapPsi, menos satisfacción laboral y menor percepción de trabajo significativo que sus contrapartes con estudios universitarios y de posgrado.

Tabla 3

Pruebas de diferencia de medias entre las variables estudiadas para el nivel educativo de desempeño laboral (n= 520)

VARIABLES	Primario (n= 130)		Secundario (n= 156)		Superior (n= 235)		F	p	Tukey-Kramer	Tau-c de Kendall	p
	M	DE	M	DE	M	DE					
CapPsi	3.41	.98	4.04	1.08	4.21	1.12	2.97	.035	Sup> P, S	.165	.033
Trabajo significativo	3.29	.94	3.23	1.02	3.27	1.04	1.93	.124	ns	.081	.234
Satisfacción laboral	3.26	.95	3.41	1.03	4.10	1.05	3.90	.011	Sup> P, S	.198	.010

Nota. Sup. (superior), P (primario), S (secundario); >= mayor que.

Nota. Sup. (superior), P (primario), S (secundario); >= mayor que.

El análisis de la Tabla 3 indica que los y las docentes que se desempeñaban en el nivel primario y secundario exhibieron menor satisfacción laboral y menos CapPsi que los y las docentes de nivel superior, no observándose diferencias en relación con la percepción del trabajo significativo.

Análisis de efectos totales, indirectos y directos

En lo que hace al análisis de mediación, la Tabla 4 informa los efectos totales del CapPsi y su descomposición en efectos medidos por el trabajo significativo (efectos indirectos), y efectos directos residuales o no mediados.

Tabla 4

Efectos totales, indirectos y directos del CapPsi sobre la satisfacción laboral (n= 520)

	Efectos Totales		Efectos Indirectos (mediados)		Efectos directos (no mediados)	
	Coef.	IC al 95%	Coef.	IC al 95%	Coef.	IC al 95%
CapPsi	.67	[.395;	.35	[.289;	.32	[.129;
SL		.829]		.550]		.511]

La lectura de la Tabla 4 muestra que los efectos totales del CapPsi son estadísticamente significativos. Un análisis detallado basado en la descomposición de estos efectos totales en efectos mediados y no mediados permite trazar un cuadro más completo del proceso causal involucrado. En este sentido, se observa que los efectos indirectos son estadísticamente significativos, señalando la existencia de mediación por parte del trabajo significativo en las relaciones entre CapPsi y satisfacción laboral. No obstante, los efectos directos residuales también continúan siendo estadísticamente significativos. Frente a esta

evidencia se puede concluir que se está ante un proceso de mediación parcial. El análisis de los coeficientes de determinación indica que el modelo de mediación simple explica el 62% ($R^2 = .620$) de la varianza de satisfacción laboral en la muestra analizada.

Discusión

El presente estudio se orientó a analizar las interrelaciones entre CapPsi, trabajo significativo y satisfacción laboral en una muestra de docentes de Argentina. Específicamente, se indagó el rol mediador de la percepción de trabajo significativo, y posibles diferencias en las variables de análisis en función de algunas características sociodemográficas de los participantes. Los resultados obtenidos permiten responder los objetivos específicos, posibilitando una toma de posición frente al rol desempeñado por cada variable.

En lo que hace al primer objetivo, un análisis descriptivo de los datos indica valores altos o moderadamente altos en CapPsi, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo. Dicho hallazgo está indicando que los y las docentes reconocen en sí mismos/as la capacidad de lograr los objetivos que se proponen, adaptarse, flexibilizar sus prácticas y salir fortalecidos de situaciones adversas o desafiantes. Asimismo, perciben que su trabajo está en armonía con su identidad personal, tiene metas claras y un impacto positivo en los demás, evaluándolo como favorable y satisfactorio. Estos resultados se muestran en sintonía con la evidencia internacional. En este sentido, investigaciones asiáticas, anglosajonas y latinoamericanas (Baker et al., 2021; Casimiro Urcos et al., 2020; Salessi, 2022; Wong & Moorhouse, 2020) informaron altos niveles de resiliencia, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo en docentes.

En lo que hace al segundo objetivo definido, de las comparaciones de medias efectuadas surge que, en la muestra analizada, solo la formación académica alcanzada y el nivel del sistema educativo en el que se desempeñan profesionalmente se asocian de manera estadísticamente significativa al comportamiento organizacional. En efecto, se observó que los y las docentes cuya formación académica alcanzada era terciaria presentaban menos CapPsi, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo que aquellos/as que habían concluido estudios universitarios y de posgrado. Paralelamente, los y las docentes que se desempeñaban en los niveles primario y secundario del sistema educativo nacional exhibieron menor satisfacción laboral y menor CapPsi que los y las docentes de nivel superior, no observándose diferencias en relación con la percepción del trabajo significativo. Resultados similares fueron informados por otros estudios, los que también han encontrado menor nivel de satisfacción laboral y realización personal en docentes que se desempeñan en los niveles primario y secundario (Ferradás et al., 2019), así como menor capital psicológico cuanto menor es el grado de formación académica alcanzado (Kulekci Akyavuz, 2021).

En lo que respecta a la interacción entre las variables estudiadas, las correlaciones positivas encontradas dan cuenta de una asociación estadísticamente significativa que ratifica los hallazgos de investigaciones precedentes (Allan et al., 2018; Carter & Youssef-Morgan, 2019; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Salessi, 2022; Salessi & Omar, 2017). Un examen en

profundidad indica la existencia de un proceso de mediación, en el que los efectos directos por parte del CapPsi sobre la satisfacción laboral se conjugan con efectos mediados por el trabajo significativo. En este sentido, cabe recordar que una variable funciona como mediadora, cuando es capaz de dar cuenta (total o parcialmente) de la relación entre un predictor y un criterio. Los mediadores se encuentran posicionados entre la variable independiente y la dependiente, actuando como una variable intermedia del proceso causal. De esta forma, la variable independiente antecede a la variable mediadora, y esta última precede a la variable dependiente (Igartua & Hayes, 2021). En sintonía con esto, en el presente estudio se encontró que el CapPsi emerge como un predictor del trabajo significativo, y este como un antecedente de la satisfacción laboral. Aunque la exploración de efectos directos residuales indicó que la mediación del trabajo significativo era solo parcial, conservando el CapPsi un impacto positivo sobre la satisfacción laboral.

Este rol mediador desempeñado por el trabajo significativo fue tempranamente señalado por Humphrey et al. (2007), y recientemente confirmado en diversas investigaciones empíricas (Albrecht et al., 2021; Bhatnagar & Aggarwal, 2020; Nawrin, 2018; Sun et al., 2022). Estas, tal como en el presente estudio, también demostraron su intervención como mediador parcial entre diversos recursos personales y actitudes laborales. Desde una perspectiva teórica, dicho rol mediador también puede ser comprendido en el marco del modelo de ampliación y construcción emocional (Fredrickson, 2013). Tal como fue oportunamente expuesto en los antecedentes, según este modelo las emociones positivas y las experiencias subjetivas en las que estas predominan, acrecienta el acervo de recursos psicosociales y posibilitan el desarrollo de conductas positivas que, a su vez, retroalimentan el capital psicológico de la persona. Aplicado al estudio aquí propuesto, esto supone que la afectividad positiva asociada al CapPsi favorece la percepción del trabajo como significativo y que, a su vez, las emociones placenteras propias de esta experiencia allanan el terreno al desarrollo de actitudes laborales favorables, en una espiral de positividad creciente.

Aun cuando son inobjetable las correlaciones directas entre recursos psicológicos y actitudes laborales como la satisfacción, es importante destacar que recientes revisiones sistemáticas (Jarden et al., 2021; Lu et al., 2019) concluyen que terceras variables, en calidad de mediadores y moderadores, intervienen como mecanismos causales de la satisfacción laboral. De acuerdo a los hallazgos del presente estudio, el trabajo significativo parece ser un mecanismo que explica, al menos, una fracción del impacto del capital psicológico. No obstante, el hecho de haber confirmado una mediación de tipo parcial deja abierta la puerta a que futuras investigaciones exploren el potencial predictivo de otras variables.

Limitaciones, fortalezas e implicancias del estudio realizado

Como toda investigación empírica, el presente estudio tiene fortalezas y limitaciones que merecen ser destacadas. En cuanto a sus limitaciones, las principales residen en el diseño transversal utilizado, en el carácter autodescriptivo de las escalas implementadas para la recolección de los datos y en el muestreo por disponibilidad. La primera limitación impide realizar cualquier

inferencia de causalidad en sentido estricto entre las variables estudiadas. En tanto que la segunda podría haber dado lugar a cierta contaminación de las respuestas por el componente subjetivo que el método conlleva. Frente a este panorama, sería importante que futuras investigaciones consideren la posibilidad de llevar a cabo estudios longitudinales para establecer el orden causal de las relaciones encontradas en el presente trabajo, y que consideren la posibilidad de incluir datos provenientes de otras fuentes, con el propósito de incrementar la validez externa.

Respecto al método de muestreo utilizado, si bien ciertamente imposibilita extrapolar los resultados al total de la población, analizando comparativamente la muestra estudiada y la población objetivo surgen algunas similitudes interesantes. Por ejemplo, la muestra estudiada se aproxima en edad y género a la población docente de la ciudad de Rafaela. En este sentido, 8 de cada 10 docentes son mujeres y la edad promedio oscila entre los 35 y los 39 años. Asimismo, la proporción de docentes que se desempeñan en establecimientos de gestión pública y de gestión privada también se encuentra relativamente bien representada en esta muestra; habida cuenta que, en el sistema educativo de Rafaela, el 87% de las escuelas son estatales (Salessi, 2020). Lamentablemente, no fue posible lograr una adecuada representación de todos los niveles del sistema educativo, siendo el mayor porcentaje de la muestra docentes que se desempeñan en el nivel superior.

Entre las fortalezas del estudio realizado cabe destacar que representa una contribución genuina desde el momento en que, aun cuando varias investigaciones previas han explorado los niveles CapPsi y satisfacción laboral de este grupo profesional, da un paso más tratando de reconocer a través de qué mecanismos estas relaciones acontecen. De este modo, se profundiza el análisis al avanzar desde las investigaciones de primera generación, centradas en el examen de relaciones bivariadas, a investigaciones de segunda generación orientadas a explorar relaciones de dependencia múltiple y cruzada (Hopwood et al., 2022).

Finalmente, en cuanto a las principales implicancias de este estudio para la práctica y para la investigación futura, cabe destacar que los resultados permiten realizar dos conclusiones importantes. Por un lado, muestran la relevancia de la percepción de trabajo significativo para la satisfacción laboral docente. Por el otro, señalan que la formación académica de los y las docentes y el nivel educativo en el que se desempeñan constituyen variables asociadas a las actitudes aquí analizadas.

El primer hallazgo subraya la necesidad de favorecer la percepción positiva del trabajo y del rol profesional docente con miras a posibilitar el desarrollo de la experiencia de trabajo significativo y, a través de ella, de satisfacción laboral. Si bien se trata de una experiencia subjetiva y personal, no deja de estar influenciada por factores ambientales. En este sentido, tanto los institutos de profesorado y las universidades que forman a los y las futuros/as docentes, como las organizaciones educativas en las cuales estos y estas profesionales se insertan laboralmente, pueden contribuir a la percepción del trabajo significativo. Por ejemplo, propiciando espacios de reflexión crítica que puedan dotar a los y las estudiantes de un claro sentido de propósito de su rol, transmitir los valores de la ética docente y trabajar en las implicancias de sus acciones en la vida de los demás,

facilitando actividades grupales que puedan alimentar el sentido de pertenencia y trabajo en equipo.

En cuanto al segundo hallazgo, si a medida que el nivel académico del docente aumenta, aumentan también sus recursos psicológicos, su percepción de trabajo significativo y su satisfacción laboral, las instituciones educativas en la que los y las docentes se forman y trabajan deben asumir el compromiso de propiciar instancias de capacitación y desarrollo de carrera, respectivamente. En este sentido, y como ejemplo, pueden mencionarse la oferta de becas que puedan contribuir a sustentar económicamente estudios de grado y/o posgrado, la implementación de prácticas con horarios flexibles que permitan cursar estudios superiores y el diseño de propuestas de capacitación que se alineen a las necesidades docentes. Del mismo modo, si los docentes que trabajan en organizaciones educativas de nivel superior son quienes exhiben más capital psicológico y mayor satisfacción laboral, cabe preguntarse qué recursos y prácticas organizacionales caracterizan a estos espacios, para intentar adaptarlos a las particularidades de los restantes niveles del sistema educativo. En este sentido, sería interesante que futuros estudios puedan profundizar este hallazgo, partiendo del interrogante aquí formulado y abriendo nuevas líneas de análisis. El desafío está planteado.

Agradecimientos

El presente estudio fue financiado por la Universidad Nacional de Rafaela, en el marco del proyecto de investigación “Resiliencia en tiempos de Pandemia: Diseño y Validación de una Escala para Docentes” (Expediente 234/21). Directora: Dra. Solana Salessi.

Referencias

- Albrecht, S., Green, C., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, *13*, 4045. <https://doi.org/gn6d8t>
- Allan, B., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, *27*(1), 38-44. <https://doi.org/gd8d4h>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, *29*(3), 1038-1059. <https://doi.org/chxj>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *40*, 8-34. <https://doi.org/dn953s>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, *18*(1), 83-113. <https://doi.org/gftkrd>
- Baker, C. N., Peele, H., Daniels, M., Saybe, M., Whalen, K., Overstreet, S., & Trauma-Informed Schools Learning Collaborative The New Orleans (2021). The experience of COVID-19 and its impact on teachers' mental health, coping, and teaching. *School Psychology Review*, *50*(4), 491-504. <https://doi.org/gnknc6>

- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations*, 42(6), 1487-1511. <http://doi.org/gmpbh2>
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405. <https://doi.org/ksxk>
- Casimiro Urcos, W., Casimiro Urcos, N., Barbachán Ruales, E., & Casimiro Urcos, J. (2020). Stress, anguish, anxiety and resilience of university teachers in the face of Covid-19. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(7), 453-463.
- Dutton, J., Roberts, L., & Bednar, J. (2020). Prosocial practices, positive identity, and flourishing at work. En S. Donaldson, M. Csikszentmihalyi & J. Nakamura (Eds.), *Positive psychological science. Improving everyday life, well-being, work, education, and societies across the globe* (pp. 51-67). Routledge. <https://doi.org/ksxn>
- Ferradás, M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11, 5096. <https://doi.org/ght3ck>
- Fredrickson, B. (2013). Positive emotions broaden and build. En P. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 1-53). Academic Press. <https://doi.org/b9mn>
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis* (6^a ed.). Pearson-Prentice Hall.
- Hopwood, C., Bleidorn, W., & Wright, A. (2022). Connecting theory to methods in longitudinal research. *Perspectives on Psychological Science*, 17(2), 884-894. <https://doi.org/gnpffm>
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/dch52t>
- Igartua, J., & Hayes, A. (2021). Mediation, moderation, and conditional process analysis: Concepts, computations, and some common confusions. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e49. <https://doi.org/gnfpsz>
- Jarden, R., Jarden, A., Weiland, T., Taylor, G., Bujalka, H., Brockenshire, N., & Gerdtz, M. (2021). New graduate nurse wellbeing, work wellbeing and mental health: A quantitative systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 121, 103997. <https://doi.org/grbbxv>
- Judge, T., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/f9zrh6>
- Kulekci Akyavuz, E. (2021). Teachers' perceptions of positive psychological capital: A mixed method approach. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 7(3), 933-953. <https://doi.org/ksxp>
- Lizana, P., Vega-Fernandez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on teacher quality of life: A longitudinal study from before and during the health crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3764. <https://doi.org/gkrzkm>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. <https://doi.org/dc3g>

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/gf85cd>
- Monetti, E., & Baigorria, L. (2022). Enseñar en la universidad en tiempos de COVID-19: una mirada desde la docencia universitaria. *Revista IRICE*, 42, 121-150. <https://doi.org/ksxq>
- Nawrin, R. (2018). Mediating role of meaningful work between resources and work engagement in Bangladesh's private banks. *Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society*, 13(1), 777-795. <https://doi.org/ksxr>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de una nueva escala para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323.
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 88-103. <https://doi.org/ksxs>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de covid-19: un estudio con docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/ksxv>
- Salessi, S., de Andrade, A., & Omar, A. (2020). Factorial invariance of the generic job satisfaction scale in Argentina and Brazil. *Actualidades en Psicología Latinoamericana*, 38(2), 1-14. <https://doi.org/ksxx>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://doi.org/gmfjwc>
- Salessi, S., & Postai, L. (2023). Resiliencia y compromiso organizacional en enfermeros argentinos. El rol mediador del trabajo significativo. En Fundación para la Cooperación, Investigación y Desarrollo de la Enfermería (Ed.), *Memorias del X Congreso Internacional Virtual Iberoamericano de Enfermería* (pp. 236-242). FUNCIDEN.
- Schnell, T., & Hoffmann, C. (2020). ME-Work: development and validation of a modular meaning in work inventory. *Frontiers in Psychology*, 11, 599913. <https://doi.org/ksxz>
- Sun, B., Guo, H., Xu, L., & Ding, F. (2022). How does teachers' psychological capital influence workplace well-being? A moderated mediation model of ego-resiliency and work-meaning cognition. *International Journal of Environment. Research on Public Health*, 19, 14730. <https://doi.org/gsdgqf>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7^a ed.). Pearson.
- Tee, E. (2020). Uncovering the trail of positive affect in the job attitudes literature: A systematic review. *Asian Journal of Social Psychology*, 23, 54-68. <https://doi.org/ksx2>
- Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing meaningful work through the lens of time. *Frontiers in psychology*, 11, 585274. <https://doi.org/gjtk3w>
- Ventura-León, J., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Wong, K., & Moorhouse, B. (2020). The impact of social uncertainty, protests, and COVID-19 on Hong Kong teachers. *Journal of Loss and Trauma. International Perspectives on Stress & Coping*, 25(8), 649-655. <https://doi.org/ksx3>

Notas de autor

- * Doctora en Psicología por la Universidad Nacional de La Plata. Investigadora Asistente en el Centro de Investigación y Transferencia Rafaela, perteneciente al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y a la Universidad Nacional de Rafaela. Profesora Asociada en la Universidad Nacional de Rafaela, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades.