



Factores significativos en el trabajo de funcionarios de la educación: calidad de vida, participación y clima organizacional*

Andrés Jiménez-Figueroa

<https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>
Universidad de Talca, Chile
ajimenezutalca@gmail.com

Bárbara León González

<https://orcid.org/0009-0000-9708-7787>
Universidad de Talca, Chile
leongonzalez.bf@gmail.com

Constanza Ramírez Parraguez

<https://orcid.org/0009-0000-7042-7243>
Universidad de Talca, Chile
cramirez17@alumnos.otalca.cl

Margarita Valenzuela Hernández

<https://orcid.org/0000-0002-2477-302X>
Universidad de Talca, Chile
margvalenzuela@otalca.cl

Resumen

La pandemia de Covid-19 transformó las dinámicas laborales a nivel mundial y afectó especialmente al sector educativo, que debió adaptarse rápidamente a la enseñanza remota. Estos cambios evidenciaron la importancia de analizar las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida laboral (CVL) de los docentes, dado su efecto en la satisfacción, salud mental y desempeño profesional. En Chile, la precarización del empleo y el aumento de las exigencias administrativas han intensificado el estrés en el sector educativo. Este estudio examina la relación entre CVL, clima organizacional (CO) y participación institucional (PI) en 103 docentes de las regiones de O'Higgins y Maule, mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal. Los resultados revelan correlaciones significativas entre CO y PI y muestran la interdependencia de estas variables. Los docentes con un clima organizacional positivo y mayor participación institucional reportaron mayor bienestar y satisfacción laboral. No obstante, dimensiones estructurales como la estabilidad y

* Este artículo es una derivación de la tesis de grado titulada "Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región Libertador Bernardo O'Higgins y de la Región del Maule", elaborada por M. F. Fuentes-González y F. A. Quezada-Valenzuela, para optar al título de Psicólogo en la Universidad de Talca (Chile), en el año 2022.

Recibido: 19/04/2025 | Enviado a pares: 06/06/2024 | Aceptado por pares: 05/05/2025 | Aprobado: 14/06/2025

DOI: [10.5294/edu.2024.27.2.3](https://doi.org/10.5294/edu.2024.27.2.3)

Para citar este artículo / to reference this article / para citar este artigo

Jiménez-Figueroa, A., León González, B., Ramírez Parraguez, C. y Valenzuela Hernández, M. (2025). Factores significativos en el trabajo de funcionarios de la educación: calidad de vida, participación y clima organizacional. *Educación y Educadores*, 27(2), e2723. <https://doi.org/10.5294/edu.2024.27.2.3>

el desarrollo profesional fueron las menos valoradas, lo que revela tensiones persistentes entre las condiciones materiales del trabajo y el reconocimiento profesional. Este estudio subraya la necesidad de políticas que promuevan un ambiente laboral saludable a través de la gestión participativa y el crecimiento profesional en entornos colaborativos, fundamentales para un sistema educativo sostenible y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 (educación de calidad) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

Palabra clave (Fuente: tesoro de la UNESCO)

Ambiente laboral; calidad de la vida laboral; establecimientos educacionales; participación de los trabajadores.

Significant Factors in the Work of Education Professionals: Quality of Life, Participation, and Organizational Climate*

Abstract

The COVID-19 pandemic transformed work dynamics worldwide, significantly impacting the education sector, which had to rapidly adapt to remote teaching. These changes highlighted the importance of analyzing working conditions and their impact on teachers' Quality of Work Life (QWL), given its effects on job satisfaction, mental health, and professional performance. In Chile, job insecurity and increased administrative demands have intensified stress in the education field. This study examines the relationship between QWL, Organizational Climate (OC), and Institutional Participation (IP) among 103 teachers from the O'Higgins and Maule regions, using a quantitative, descriptive-correlational, and cross-sectional approach. The results reveal significant correlations between OC and IP, demonstrating the interdependence of these variables. Teachers who experienced a positive organizational climate and greater institutional participation reported higher well-being and job satisfaction. However, structural dimensions such as job stability and professional development were the least valued, revealing persistent tensions between the material conditions of work and professional recognition. This study highlights the need for policies that foster a healthy work environment through participatory management and professional growth in collaborative settings, key elements for a sustainable educational system aligned with Sustainable Development Goals (SDGs) 4 (Quality Education) and 8 (Decent Work and Economic Growth).

Keywords (Source: UNESCO Thesaurus)

Work environment; quality of working life; educational institutions; employee participation.

* This article is derived from the dissertation entitled "Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región Libertador Bernardo O'Higgins y de la Región del Maule", by M. F. Fuentes-González and F. A. Quezada-Valenzuela, to opt for the degree of Psychologist at the Universidad de Talca (Chile), in the year 2022.

Fatores significativos no trabalho dos funcionários da educação: qualidade de vida, participação e clima organizacional*

Resumo

A pandemia da covid-19 transformou as dinâmicas de trabalho em todo o mundo e afetou especialmente o setor educacional, que teve de se adaptar rapidamente ao ensino remoto. Essas mudanças mostraram a importância de analisar as condições laborais e seu impacto na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos professores, dado seu efeito sobre a satisfação, sobre a saúde mental e sobre o desempenho profissional. No Chile, a precarização do emprego e o aumento das demandas administrativas intensificaram o estresse no setor educacional. Neste estudo, examina-se a relação entre QVT, clima organizacional (CO) e participação institucional (PI) em 103 professores das regiões de O'Higgins e Maule, utilizando uma abordagem quantitativa, descritivo-correlacional e transversal. Os resultados revelam correlações significativas entre CO e PI e mostram a interdependência dessas variáveis. Os docentes que relataram CO positivo e maior PI também relataram maior bem-estar e satisfação profissional. No entanto, dimensões estruturais como estabilidade e desenvolvimento profissional foram as menos valorizadas, o que revela tensões persistentes entre as condições materiais de trabalho e o reconhecimento profissional. Este estudo ressalta a necessidade de políticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, por meio da gestão participativa e do crescimento profissional em contextos colaborativos, fundamentais para um sistema educacional sustentável e alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4 (educação de qualidade) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Palavras-chave (Fonte: thesaurus da UNESCO)

Ambiente de trabalho; qualidade de vida no trabalho; estabelecimentos de ensino; participação dos trabalhadores.

* Este artigo deriva da tese de graduação intitulada *Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región Libertador Bernardo O'Higgins y de la Región del Maule (Qualidade de vida no trabalho, clima organizacional e participação institucional em trabalhadores de instituições educacionais da Região Libertador Bernardo O'Higgins e da Região do Maule)*, elaborada por M. F. Fuentes-González e F. A. Quezada-Valenzuela, para obter o diploma de psicólogo na Universidad de Talca (Chile), em 2022.

Desde el año 2020, la pandemia por Covid-19 transformó drásticamente las dinámicas laborales a nivel global y generó una crisis sin precedentes que impactó diversos sectores. Específicamente, el sector educativo se vio obligado a suspender la enseñanza presencial y a implementar rápidamente modelos de educación a distancia, lo que llevó a la adopción de múltiples estrategias pedagógicas y cambios en la organización del trabajo docente (Cepal, 2020; OECD, 2022). Estos cambios han resaltado la importancia de analizar el impacto del contexto laboral en la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de este ámbito, ya que las condiciones de trabajo influyen directamente en la satisfacción, la salud mental y el desempeño profesional de los docentes y asistentes de la educación (Miraval, 2021; Ribeiro *et al.*, 2020).

En este sentido, múltiples investigaciones han señalado que elementos como la carga excesiva de trabajo, la falta de estabilidad en el empleo, los conflictos dentro del equipo de trabajo y la limitada autonomía en la toma de decisiones pueden representar obstáculos para el bienestar de los profesionales en educación (Carlotto y Câmara, 2017; Murillo *et al.*, 2016; Rodríguez, 2017). Asimismo, un clima organizacional positivo y una participación laboral efectiva pueden mitigar el impacto de estos factores negativos y promover mayor compromiso, satisfacción y rendimiento profesional (Garrido *et al.*, 2011; Redó, 2017; Tejedor y Mangas, 2016).

En el caso de Chile, estas problemáticas se han intensificado debido a la precarización del empleo en el sector educativo y el aumento de las demandas laborales, lo que genera un entorno de trabajo cada vez más desafiante para los docentes y otros profesionales de la educación (Castillo y Escobar, 2021; Ramírez, 2022). La alta carga administrativa, la necesidad de responder a estándares de evaluación exigentes y la creciente digitalización de la enseñanza han intensificado la presión sobre los trabajadores del sector y afectado su salud mental y su percepción del clima organizacional (Meneses, 2023; Vicente y Gabari, 2019).

En este marco, la calidad de vida laboral (CVL) ha sido reconocida como un elemento clave para el bienestar en el trabajo, ya que integra factores tanto subjetivos, como la percepción de la satisfacción, como objetivos, como las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral (Baitul, 2012; Cruz, 2018). Según Grote y Guest (2017), la CVL debe ser considerada como una dimensión fundamental en la gestión del talento humano, ya que incide en la productividad, el desempeño y el compromiso de los trabajadores con su institución.

Además de la CVL, el clima organizacional juega un papel clave en la experiencia laboral de los docentes y es definido como la atmósfera psicológica de una organización, la cual involucra aspectos tanto estructurales (tecnología, normativas y políticas) como sociales (valores, actitudes y dinámicas interpersonales) (Chiavenato, 1992). En adición a esto, existen hallazgos que identifican una relación entre un ambiente laboral saludable y mayores niveles de satisfacción y desempeño, mientras que un clima organizacional deteriorado puede contribuir al estrés laboral y al agotamiento emocional (Iglesias y Torres, 2018; Olivera *et al.*, 2021; Baquero *et al.*, 2021).

Estudios recientes han demostrado que un clima organizacional positivo favorece la motivación y el compromiso de los trabajadores, reduce los niveles de estrés y promueve un sentido de pertenencia dentro de la institución (Baquero *et al.*, 2021; Olivera *et al.*, 2021). Asimismo, la participación en la toma de decisiones y en instancias de gestión organizacional se ha identificado como un factor clave para mejorar la percepción de bienestar y la satisfacción laboral (Feito, 2012; Toadere y Bonavia, 2020).

La implicación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la organización se ha asociado con un aumento en su sentido de pertenencia y con un mayor grado de autonomía en la ejecución de sus responsabilidades laborales (Aguayo, 2015; Singh, 2009). Se ha identificado que en el contexto educativo los docentes que participan en la toma

de decisiones y en espacios de diálogo institucional presentan una mejor percepción de su calidad de vida laboral y mayores niveles de motivación (Chiang *et al.*, 2014; Miño, 2016).

A pesar de los avances en la investigación, aún existen vacíos en la literatura respecto a cómo la interacción entre CVL, clima organizacional y participación institucional influye en la calidad del trabajo en el sector educativo chileno (Jiménez, 2019). Estudios recientes han explorado la salud mental y la carga laboral en trabajadores educativos durante la pandemia, destacando la necesidad de un análisis más profundo en este ámbito (Ossa *et al.*, 2023). Asimismo, investigaciones sobre las expectativas laborales y familiares en jóvenes chilenos ofrecen perspectivas relevantes para comprender las dinámicas laborales actuales (Gómez y Jiménez, 2021). Este vacío teórico y empírico destaca la necesidad de un análisis detallado que permita comprender cómo se relacionan estas variables en el ámbito educativo y cuál es su impacto en la salud mental y el desempeño de los trabajadores del sector. En este sentido, profundizar en su estudio resulta esencial para generar estrategias que promuevan condiciones laborales más saludables y favorezcan el bienestar profesional de los docentes y asistentes de la educación.

El presente estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la participación institucional en trabajadores/as de instituciones educativas chilenas. En particular: analiza la influencia del clima organizacional en la percepción de calidad de vida laboral de los trabajadores de la educación; evalúa el impacto de la participación institucional en el bienestar laboral y en el sentido de pertenencia de los docentes y asistentes de la educación; e identifica las relaciones entre estas variables y su efecto en la satisfacción laboral y el desempeño profesional.

A diferencia de investigaciones previas, este análisis no solo buscó describir el estado actual de

estas dimensiones, sino también aportar un enfoque integral que permitiese comprender cómo su interacción influye en el bienestar de los trabajadores del sector. Asimismo, se espera que los hallazgos obtenidos contribuyan a la formulación de estrategias organizacionales orientadas a mejorar las condiciones laborales y fortalecer el desarrollo profesional del personal educativo en Chile y en otros países con contextos similares. Con ello, se espera ofrecer herramientas para la gestión institucional que faciliten la creación de entornos laborales más saludables y motivadores e impacten positivamente en el desempeño del personal docente y administrativo.

Método

Esta investigación adoptó un diseño descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo y no experimental de tipo transversal. Su propósito fue analizar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL), el clima organizacional (CO) y la participación institucional (PI) en trabajadores de instituciones educativas chilenas, a partir de la recopilación de datos mediante instrumentos estructurados previamente validados.

La *muestra* de esta investigación estuvo conformada por 103 trabajadores/as pertenecientes a instituciones educativas de la región del Libertador Bernardo O'Higgins y la región del Maule. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los participantes en función de su disponibilidad y acceso a la encuesta. En cuanto a la composición de la muestra, el 72,82% correspondió a mujeres y el 27,18% a hombres, con una edad promedio de 40,53 años (DE = 10,95). Respecto a la distribución geográfica, 43 participantes provenían de la VI Región y 60 de la VII Región. En términos ocupacionales, 52,43% pertenecía al estamento docente, 36,89% eran asistentes de la educación y 10,68% eran directivos.

Para la *recolección de información*, se emplearon los siguientes cuestionarios previamente vali-

datos y diseñados para evaluar las dimensiones de interés en el estudio:

- Cuestionario adaptado de calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2016): evalúa la percepción sobre el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los trabajadores. Conformado por 48 ítems, organizados en siete dimensiones, tales como desarrollo profesional, bienestar en el trabajo y seguridad laboral. Utiliza una escala Likert de cinco puntos (1 = Muy en desacuerdo, 5 = Muy de acuerdo) y presenta una confiabilidad de $\alpha = 0,96$ según estudios previos.
- Cuestionario de clima organizacional (Bustamante *et al.*, 2016): mide la percepción del clima organizacional dentro de las instituciones educativas. Compuesto por 44 ítems distribuidos en diez factores, entre ellos motivación laboral, estabilidad organizacional y comunicación institucional. Utiliza una escala Likert de cinco puntos y presenta una confiabilidad de $\alpha = 0,89$.
- Cuestionario de clima de participación institucional (Ossa *et al.*, 2023): evalúa la percepción sobre la participación en la toma de decisiones dentro de la institución. Consta de 32 ítems distribuidos en siete dimensiones, como aprendizaje organizacional, diálogo reflexivo y comunicación interna. Utiliza una escala Likert de cinco puntos y su confiabilidad ha sido reportada en $\alpha = 0,98$.
- Encuesta sociodemográfica de elaboración propia: diseñada para recolectar información sobre características demográficas y ocupacionales de los participantes, incluyó 20 preguntas de opción múltiple y respuestas cerradas, abordando variables como edad, género, nivel de formación y años de experiencia laboral.

Para ello, se estableció contacto con diversas instituciones educativas de las regiones estudiadas,

explicando los objetivos del estudio y solicitando la participación voluntaria del personal. Las encuestas fueron autoadministradas mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió el acceso remoto a los participantes. Antes de responder los cuestionarios, cada participante aceptó un consentimiento informado, garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas. El procedimiento se llevó a cabo entre julio y octubre de 2022.

Los datos obtenidos fueron organizados en una base estructurada y procesados con el software SPSS versión 27.0. Posteriormente, para el análisis, se realizó una prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) para evaluar la distribución de las variables, un análisis descriptivo para determinar medidas de tendencia central y dispersión y correlaciones bivariadas mediante el coeficiente de Spearman con el propósito de examinar la relación entre calidad de vida laboral, clima organizacional y participación institucional.

Resultados

Los resultados obtenidos permiten identificar patrones consistentes entre las condiciones laborales, el clima organizacional y la participación institucional en las comunidades educativas estudiadas. La aplicación de la prueba de Kolmogórov-Smirnov evidenció que las variables no seguían una distribución normal, lo que fundamentó el uso de procedimientos estadísticos no paramétricos para el análisis correlacional. A partir del análisis descriptivo, se observa que las dimensiones evaluadas presentan variaciones relevantes que reflejan no solo percepciones diferenciadas sobre el bienestar laboral, sino también niveles diversos de integración participativa y calidad en las relaciones organizacionales. Estos hallazgos configuran una base para interpretar las interacciones entre las variables más allá de su valor numérico, situándolas en el marco de las experiencias laborales de los y las docentes.

Referente a la calidad de vida laboral, los resultados reflejan una percepción global favorable por parte del profesorado encuestado ($M = 3,93$; $DE = 0,63$), con énfasis en dimensiones de tipo psicosocial. Destacan, en particular, el bienestar en el trabajo, las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral, todas con medias superiores a 4, lo que sugiere una valoración positiva del clima emocional y de los vínculos laborales cotidianos. En contraste, las dimensiones relacionadas con aspectos estructurales –como las condiciones ambientales y la seguridad y salud en el trabajo– obtienen puntuaciones más bajas, lo que indica una tensión entre el reconocimiento subjetivo del entorno laboral y las condiciones materiales que lo sustentan. Este desequilibrio sugiere que, aunque las relaciones humanas y el sentido de pertenencia se encuentran bien posicionados, persisten desafíos importantes en los ámbitos físicos y organizacionales que afectan la experiencia integral del bienestar docente.

A partir de los resultados relacionados con el clima organizacional, se evidencia una percepción general positiva por parte del profesorado encuestado ($M = 3,68$; $DE = 0,75$), aunque con diferencias significativas entre dimensiones. Se destacan especialmente los aspectos vinculados a la autonomía profesional, la colaboración y el buen trato, lo que sugiere un entorno interpersonal respetuoso y una valoración de la capacidad técnica de los equipos. No obstante, otras dimensiones, como organización y desempeño ($M = 3,48$) y desarrollo profesional ($M = 3,51$), presentan valoraciones más bajas, lo que indica una posible debilidad en la gestión interna y en las oportunidades de crecimiento laboral. Este contraste pone de manifiesto una dualidad entre el reconocimiento interpersonal y las estructuras organizativas, lo cual puede afectar tanto el sentido de pertenencia como la motivación profesional en contextos escolares exigentes.

Tabla 1. Dimensiones CVL, por tipo de factor percibido

Tipo de factor	Dimensión	M	DE
Psicosocial	Bienestar en el trabajo	4,29	0,91
	Relaciones interpersonales	4,16	0,98
	Estabilidad laboral	4,14	1,11
	Apoyo organizacional	3,94	1,11
Estructural	Desarrollo laboral y profesional	3,82	1,18
	Condiciones ambientales	3,66	1,27
	Seguridad y salud en el trabajo	3,52	1,40
	CVL total	3,93	0,63

Nota: las dimensiones han sido agrupadas en dos categorías según su carácter estructural u organizacional, con base en su orientación teórica.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Percepción diferenciada de dimensiones relacionales y estructurales del clima organizacional

Tipo de factor	Dimensión	M	DE
Relacional	Colaboración y buen trato	3,83	1,15
	Motivación laboral	3,77	0,94
	Iniciativa participativa	3,73	1,12
	Estabilidad laboral e iniciativa	3,54	1,20
	Autonomía y profesionalismo	4	0,94
	Desarrollo profesional	3,51	1,19
	Apoyo al emprendimiento	3,64	1,06
Estructural-organizativo	Equipos y distribución de personas y material	3,61	1,06
	Organización y desempeño	3,48	1,12
	Comunicación y desarrollo	3,61	1,11
	CO total	3,68	0,75

Nota: las dimensiones se han organizado en función de su orientación: relacional, aquellas asociadas al vínculo humano, motivación e interacción profesional; y estructural-organizativa, aquellas que remiten a gestión interna, recursos y planificación institucional.

Fuente: elaboración propia.

En relación con el clima de participación institucional, los resultados evidencian una valoración general positiva por parte de los y las docentes ($M = 3,76$; $DE = 0,9$), especialmente en dimensiones asociadas a la evaluación conjunta ($M = 3,86$) y al aprendizaje grupal ($M = 3,82$). Estas puntuaciones sugieren que existen prácticas colaborativas consolidadas en el ámbito pedagógico que permiten procesos de construcción colectiva del conocimiento. Sin embargo, otras dimensiones, como la participación institucional formal ($M = 3,63$) y el diálogo reflexivo ($M = 3,77$), presentan niveles más discretos, lo que revela ciertas limitaciones en la participación sistemática de los equipos en instancias estratégicas de toma de decisiones. Este contraste indica que, si bien se promueve la colaboración horizontal en el plano técnico-pedagógico, aún persisten barreras estructurales para una participación integral en la gestión institucional.

El análisis de correlación evidencia asociaciones positivas y estadísticamente significativas entre las tres variables centrales del estudio. La relación

más alta se observa entre el clima organizacional y la participación institucional ($r = 0,93$; $p < 0,05$), seguida por la asociación entre calidad de vida laboral y clima organizacional ($r = 0,83$; $p < 0,05$), y entre calidad de vida laboral y participación institucional ($r = 0,77$; $p < 0,05$). Estas correlaciones, de magnitud moderada a alta, refuerzan la hipótesis de que el bienestar laboral docente se encuentra estrechamente vinculado a la calidad del entorno organizacional y a las oportunidades reales de participación institucional.

En conjunto, los resultados sugieren que percepciones favorables sobre la calidad de vida laboral emergen en contextos que promueven relaciones profesionales colaborativas, reconocimiento del trabajo docente y participación activa en la toma de decisiones. Este hallazgo es clave para orientar estrategias de mejora institucional desde una perspectiva sistémica que supere intervenciones fragmentadas, centradas únicamente en aspectos materiales o individuales, y que avance hacia una transformación organizacional participativa y sostenida.

Tabla 3. Percepción diferenciada de dimensiones colaborativas, reflexivas e institucionales de la participación institucional

Tipo de factor	Dimensión	M	DE
Colaborativo	Evaluación colaborativa	3,86	1,1
	Aprendizaje grupal	3,82	1,13
	Aprendizaje organizacional	3,77	1
Relacional-reflexivo	Diálogo reflexivo	3,77	1,08
Formal-institucional	Participación	3,63	1,1
	Procesos de diagnóstico organizacional	3,72	1,08
	Procesos de diagnóstico organizacional	3,74	1,05
	Evaluación colaborativa	3,86	1,1
	CO total	3,76	0,9

Nota: Las dimensiones se agruparon según su orientación funcional: las colaborativas refieren a prácticas pedagógicas compartidas; las relacional-reflexivas, a procesos de diálogo y construcción de sentido; y las formales-institucionales, a estructuras organizativas de participación.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Coeficiente de correlaciones entre variables

	Calidad de Vida Laboral	Clima Organizacional	Participación Institucional
Calidad de vida laboral	1	0,83	0,77
Clima organizacional	0,83	1	0,93
Participación institucional	0,77	0,93	1

Nota: Sig. Bilateral (o) para todos los coeficientes.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

El presente estudio exploró la interrelación entre la calidad de vida laboral (CVL), el clima organizacional y la participación institucional en instituciones educativas chilenas, lo cual permitió presentar, desde una perspectiva cuantitativa, cómo se entrelazan estos factores para influir en el bienestar y desempeño de los profesionales de la educación.

Nuestros resultados indican que un clima organizacional positivo está estrechamente vinculado

con una percepción elevada de la CVL en los docentes participantes de establecimientos educacionales de la región de O'Higgins y del Maule. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan la influencia de un entorno laboral favorable en la satisfacción y eficiencia de los empleados (Grote y Guest, 2017; Olivera *et al.*, 2021). Sin embargo, se observó que aspectos como la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional recibieron valoraciones más bajas por parte de los participantes. Esta discrepancia sugiere la necesidad de implemen-

tar políticas que fortalezcan estos elementos, reconociendo su papel crucial en la retención y motivación del personal educativo (Manchay y Silva, 2022).

Diversos estudios en el contexto chileno han evidenciado que la sobrecarga laboral en docentes de educación media y superior afecta negativamente su calidad de vida y genera altos niveles de estrés y problemáticas de salud física y mental. Esta situación suele estar asociada a condiciones contractuales precarias, ambientes laborales exigentes y escaso apoyo institucional (Cadillo *et al.*, 2024; Castilla-Gutiérrez *et al.*, 2021). Estos hallazgos coinciden con los resultados del presente estudio, que muestran valoraciones más bajas en dimensiones estructurales del trabajo docente. En este sentido, se hace necesario avanzar en políticas públicas orientadas a la salud mental del profesorado, la reducción de la sobrecarga y la implementación de estrategias de apoyo psicosocial y desarrollo de habilidades para el manejo del estrés.

En relación con la participación institucional, los datos revelan que prácticas como el trabajo en equipo y la evaluación colaborativa contribuyen positivamente al bienestar laboral. No obstante, la participación directa en la toma de decisiones aún representa un desafío significativo. Este fenómeno podría atribuirse a estructuras organizacionales jerárquicas que limitan la inclusión activa del personal en procesos decisorios (Feito, 2012; Toadere y Bonavia, 2020). Abordar esta limitación podría fomentar un sentido de pertenencia y compromiso más profundo entre los empleados.

A pesar de las contribuciones valiosas de este estudio, es importante reconocer ciertas limitaciones. La aplicación remota de los instrumentos de recolección de datos y el tamaño limitado de la muestra podrían haber influido en la representatividad y generalización de los resultados. Futuras investigaciones deberían considerar metodologías más inclusivas y muestras más amplias para validar y ampliar estos hallazgos. Además, sería beneficioso

explorar cómo la conciliación entre la vida laboral y personal, así como la creciente digitalización en el ámbito educativo, afectan las dinámicas laborales y el bienestar de los docentes (Díaz y Carrasco, 2022; Lemos *et al.*, 2019).

En este contexto, es imperativo que investigadores, líderes institucionales y formuladores de políticas públicas colaboren en el diseño e implementación de estrategias que promuevan entornos laborales saludables y participativos. En la academia, sería importante profundizar en el estudio de variables como el compromiso organizacional y la identidad profesional, evaluando su impacto en la satisfacción y rendimiento de los educadores (Baquero *et al.*, 2021). A nivel institucional, es esencial adoptar modelos de liderazgo que promuevan la participación activa y fortalezcan la estabilidad laboral. Y en el ámbito de las autoridades gubernamentales, estas tienen la responsabilidad de desarrollar y aplicar políticas educativas que aseguren condiciones de trabajo óptimas para el personal docente (OCDE, 2020).

En este sentido, la calidad educativa no depende únicamente de los recursos materiales o curriculares, sino también del bienestar integral de quienes imparten la educación. Invertir en la mejora de las condiciones laborales del personal educativo es fundamental para construir un sistema educativo sostenible y equitativo, alineado con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 4 y 8 de las Naciones Unidas (ONU, 2015), relacionados con la calidad de la educación y al trabajo decente y economía sustentable. Reconocer y priorizar el bienestar docente es un paso esencial hacia el progreso y la justicia social.

A futuro, resulta pertinente avanzar en estudios longitudinales que permitan observar la evolución de la calidad de vida laboral y el clima organizacional en el tiempo, así como investigaciones comparativas entre regiones o tipos de establecimientos educativos. Complementar este enfoque con metodologías cualitativas permitiría profundizar en la experiencia

subjetiva del profesorado. También se vuelve relevante examinar variables como los estilos de liderazgo, la conciliación trabajo-familia y los factores de riesgo y protección psicosocial. Explorar la relación entre condiciones laborales y resultados educativos contribuiría a vincular el bienestar docente con la calidad

de la enseñanza. Finalmente, incorporar una perspectiva interseccional enriquecería la comprensión de cómo las condiciones laborales se experimentan de forma diferenciada según género, edad u otras características y aportaría insumos para intervenciones organizacionales más inclusivas y efectivas.

Referencias

Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. *Global Journal Of Management and Business Research*, 12(18).

Baquero Garzón, L. A., Lobo, S., Ballén, Ó. A., Padilla, M. J. y Bernal, D. (2021). El bienestar docente y la calidad educativa. Boletín de Nota Política No. 4, Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico. <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

Bustamante-Ubilla, M. A., Lapo-Maza, M. del C. y Grandón-Avenidaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>

Cadillo Leiva, G. S. y Saavedra Jaramillo, M. J. (2024). Clima organizacional: un análisis desde la perspectiva de los docentes. *Latam*, 5(5), 1261-1271. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2685>

Carlotto, M. S. y Câmara, S. G. (2017). Riscos psicosociales à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>

Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J. y Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>

Castillo, T. y Escobar, S. (2021). Efectos de la pandemia en docentes del sector educacional público en niveles básicos y pre-básicos de la comuna de Copiapó. [Tesis en Ingeniería Comercial, Universidad de Atacama]. <https://repositorioacademico.uda.cl/entities/tesis/88d030c3-de00-4271-8b05-44d28da65f24>

Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones educativas públicas y privadas en educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. <https://doi.org/10.25100/cdea.v30i52.31>

Chiavenato, I. (1992). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.

Cepal - Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de Covid-19. Informe Covid-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Díaz, F. y Carrasco, M. (2022). Efecto mediador del *engagement* entre la felicidad subjetiva y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo en una muestra de profesores chilenos. *Psicología desde el Caribe*, 39(1), 203. <https://doi.org/10.14482/psdc.39.1.158.26>

Feito A. (2012). Los retos de la participación escolar: elección, control y gestión de los centros educativos. *Política y Sociedad*, 49(3), 625-626.

Fuentes González, M. F. y Quezada Valenzuela, F. A. (2022). Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región Libertador Bernardo O'Higgins y de la Región del Maule [Tesis de Licenciatura, Universidad de Talca]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8796841>

Garrido, J., Uribe, A. y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342>

Gómez-Urrutia, V. y Jiménez-Figueroa, A. (2021). Proyectos familiares y laborales en jóvenes: la demanda por igualdad de género. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(1), 1-21. <https://doi.org/10.11600/rlcsnj.19.1.4618>

Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).

Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. y Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0001.05>

Manchay, F. y Silva, A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del consorcio educativo la Inmaculada E.I.R.L, Chiclayo 2021. [Tesis de grado, Universidad Privada Juan Mejía Baca].

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>

Miraval, T. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de COVID-19 en el nivel inicial. [Tesis de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68042?locale-attribute=es>

Meneses, J. L. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Educación, año 2022. [Tesis de Maestría en Administración, Universidad Nacional de Edu-

cación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/894a9cdd-8f82-400c-878d-a2811a7foebc>

Murillo, F. J., Garrido, C. M. y Hernández, R. (2016). Decálogo para una enseñanza eficaz. *Reice*, 9(1). <https://doi.org/10.15366/reice2011.9.1.001>

Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2022_3197152b-en.html

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). OCDE: el bienestar de los docentes es fundamental para la enseñanza y el aprendizaje. <https://www.ei-ie.org/es/item/23237:ocde-el-bienestar-de-los-docentes-es-fundamental-para-la-ensenanza-y-el-aprendizaje>

ONU - Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General, Resolución A/RES/70/1, 21 de octubre. <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

Ossa Cornejo, C., Jiménez-Figueroa, A. y Gómez-Urrutia, V. (2023). Salud mental y carga mental de trabajo en trabajadores de establecimientos educativos chilenos en contexto de Covid-19. *Revista Portuguesa de Educação*, 36(1), e23001. <https://doi.org/10.21814/rpe.24855>

Patlán Pérez, Juana. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 94-105. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>

Ramírez, O. (2022). Habilidades sociales y estrés laboral docente por retorno a clases presenciales en una institución educativa emblemática de Miraflores, 2022. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95922>

Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F. y Barcellos, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de Covid-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008

Rodríguez, C. (2017). Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos].

Redó, N. A. (2017). El síndrome de *burnout* en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>

Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de *burnout* en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 8(14). https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

Tejedor, E. M. y Mangas, S. L. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de Educación Primaria. *Universitas Psychologica*, 15(1), 15-28. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm>

Toadere, T. y Bonavia, T. (2020). Proyecto de intervención para el desarrollo de una cultura organizacional positiva en centros educativos. *Educere*, 24(28), 254-266. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35663284006/35663284006.pdf>

Vicente de Vera, M. y Gabari, M. (2019). Liderazgo pedagógico en educación secundaria: aportaciones desde la evaluación de *burnout*-resiliencia en docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2018.3519>