



**UNIVERSIDAD DE TALCA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**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**

**Memoria para optar al título de Psicóloga**

**Mención Educacional y Organizacional**

**Autoras**

María Francisca Fuentes González

Francisca Andrea Quezada Valenzuela

**Profesor guía**

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

**TALCA**

**Diciembre 2022**

## CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2023

## **Autorización**

## Índice

<b>Resumen</b>	<b>4</b>
<b>Abstract</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Marco Teórico</b>	
Calidad de Vida Laboral	<b>8</b>
Clima Organizacional	<b>9</b>
Participación Institucional	<b>10</b>
Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional	<b>10</b>
Clima organizacional y Participación Institucional	<b>12</b>
Calidad de Vida Laboral y Participación Institucional	<b>13</b>
<b>Objetivos</b>	<b>14</b>
<b>Hipótesis</b>	<b>15</b>
<b>Metodología</b>	<b>15</b>
Diseño y tipo de estudio	<b>15</b>
Participantes	<b>16</b>
Instrumentos	<b>16</b>
Procedimiento	<b>17</b>
Plan de análisis	<b>18</b>
<b>Resultados</b>	<b>18</b>
<b>Discusión y conclusión</b>	<b>21</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>27</b>
<b>Anexos</b>	<b>39</b>

## Resumen

El presente estudio tiene por objetivo describir la relación entre calidad de vida laboral, clima organizacional y participación institucional en trabajadores/as de instituciones educativas de la región del Libertador Bernardo O'Higgins y región del Maule. A 103 funcionarios, 27.18% hombres y 72.82% mujeres, se les administró el Cuestionario Adaptado de Calidad de Vida en el Trabajo, el Cuestionario de Clima Organizacional Validado, el Cuestionario de Clima de Participación Institucional y una encuesta sociodemográfica mediante la plataforma Google Forms. Se observa que, tanto en forma global como por dimensiones, estas se encuentran altamente valoradas por los encuestados. Asimismo, se observa una relación positiva, significativa y fuerte entre Calidad y Clima ( $r= 0.83$ ;  $p<0.05$ ); Calidad y Participación ( $r= 0.77$ ;  $p<0.05$ ); y Participación y Clima ( $r= 0.93$ ;  $p<0.05$ ). Se concluye la necesidad de incorporar el análisis de las variables estudiadas para contribuir al fortalecimiento de la experiencia laboral, aumento del bienestar personal y profesional, mejora de la motivación y reducción de los niveles de estrés.

**Palabras clave:** Calidad de Vida Laboral, Clima Organizacional, Participación Institucional.

## Abstract

The objective of this study is to describe the relationship between quality of working life, organizational climate and institutional participation in workers of educational institutions in the Libertador Bernardo O'Higgins region and the Maule region. 103 workers, 27.18% men and 72.82% women, they were administered the Adapted Questionnaire on Quality of Life at Work, the Validated Organizational Climate Questionnaire, the Institutional Participation Climate Questionnaire, and a socio demographic survey using the Google Forms platform. It is observed

that, both globally and by dimensions, these are highly valued by those surveyed. Likewise, a positive, significant, and strong relationship is observed between Quality and Climate ( $r= 0.83$ ;  $p<0.05$ ); Quality and Participation ( $r= 0.77$ ;  $p<0.05$ ); and Participation and Climate ( $r= 0.93$ ;  $p<0.05$ ). The need to incorporate the analysis of the variables studied is concluded to contribute to strengthening the work experience, increasing personal and professional well-being, improving motivation and reducing stress levels.

**Keywords:** Quality of working life, Organizational climate, Institutional participation

## **Introducción**

El fenómeno de la pandemia por COVID-19 ha originado desde el año 2020 una situación de emergencia que afectó y afecta a todos los niveles de la población y en todos los ámbitos de la vida cotidiana. En el contexto educacional supuso el cese temporal de la actividad presencial y la masificación de la educación a distancia, lo cual desencadenó en la adopción y adaptación de diversas estrategias (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020), esto da cuenta de la importancia que tiene referirse al contexto en que se inserta la problemática del último tiempo (Xiao et al., 2020).

La crisis presionó a los establecimientos educativos para modificar sus prácticas y reducir la brecha digital producida por la teleeducación, lo cual generó nuevos desafíos, tensión, estrés y angustia en los funcionarios, intensificando el sufrimiento emocional a raíz del aislamiento, distanciamiento social, sobrecarga de tareas y responsabilidades (Ribeiro et al., 2020; Miraval, 2021). No obstante, cabe destacar que, aunque estos sucesos influyeron, los docentes históricamente han estado expuestos a altos niveles de estrés (Cabezas, 2022). Así como también afecta a diversos profesionales y funcionarios de establecimientos educacionales, siendo principalmente trabajadores sociales, psicólogos y educadores (Morilla et al., 2019). Actualmente y con la baja de restricciones sanitarias de aislamiento, el sector educativo se ve inmerso en un contexto laboral cada vez más exigente afectando su sentido de eficacia, satisfacción laboral, agotamiento, abandono, compromiso y salud sobre todo por la carga de trabajo y estrés (Castillo y Escobar, 2021; Ramírez, 2022).

Constantemente se han realizado investigaciones centradas en docentes, relacionándose a factores barrera, como lo son las presiones temporales (López y Extermera, 2017), sobrecarga laboral (Rodríguez, 2017), conflictos interpersonales (Murillo et al., 2016; Carlotto y Cámara,

2017), escaso grado de autonomía (Burgos et al., 2018), disfunciones del rol (Peña y Cantero, 2017), riesgos psicosociales (Garrido et al., 2011) y Burnout (Chavarría et al., 2017).

Paralelamente, se ha estudiado la satisfacción laboral (Nieto y Martín, 2015), relación entre metas, creencias de eficacia docente, regulación motivacional académica (Burgueño et al., 2020) y compromiso organizacional (Farid et al., 2015). Estos factores facilitadores aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social de los empleados, aumentando su productividad y bienestar (Tejedor y Mangas, 2016; Redó, 2017; Dios et al., 2018).

A modo de compendio, los resultados de estas investigaciones refuerzan que los aspectos positivos del trabajo aumentan la eficacia percibida, generando recursos de afrontamiento necesarios frente al estrés. Por el contrario, los aspectos negativos percibidos en el entorno laboral producen una pérdida de recursos personales, disminuyendo los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, dan lugar al origen del síndrome de Burnout (Vicente de Vera y Gabari, 2019).

Los estudios de Burnout en el ámbito educativo evidencian la sobrecarga de trabajo (Rodríguez, 2017), número excesivo de alumnos, exceso de tareas e inadecuación de horarios que impactan negativamente en la salud (Díaz et al., 2010). Así también, se recalca la exposición a imprevistos que complejizan la labor educativa (Gru, 2017). Un claro ejemplo de ello es el impacto que ha producido la pandemia y confinamiento en la población mundial (Garmendia, 2020).

En sumatoria, cabe señalar que la vulnerabilidad a enfrentarse a síntomas de estrés ocasionados por el trabajo aumenta en ciertos grupos de riesgo como lo son los profesores jóvenes quienes presentan mayores niveles de cansancio emocional (Gómez et al., 2010; Rodríguez et al., 2017), especialmente las mujeres (Vicente de Vera y Gabari, 2019) dato



relevante en la medida que una gran mayoría de docentes son mujeres (Centro de Estudios Ministerio de Educación, 2019).

### **Marco Teórico**

En la búsqueda bibliográfica se han identificado distintos elementos que se relacionan y que son componentes de un buen desarrollo profesional en los establecimientos educacionales, es, por tanto, de vital importancia resguardar la salud y bienestar de los trabajadores del área educativa permitiendo además que las organizaciones puedan ir adecuándose a las constantes transformaciones y manteniendo un ambiente saludable. En este apartado se analizará en primer lugar cada variable investigada por sí sola y luego la relación entre ellas a través de relaciones bivariadas.

#### **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral (CVL) se basa en la percepción expresada por los empleados sobre el grado de satisfacción o insatisfacción que tienen sobre su ambiente de trabajo mediante una evaluación de bienestar y de condiciones que impactan en su rendimiento (Baitul, 2012), contiene elementos subjetivos (como creencias) y objetivos (como condiciones de trabajo, salud, entre otros) (Cruz, 2018).

La calidad de vida es un tema relevante en la actualidad, situándose como uno de los factores centrales del desarrollo humano (Miño, 2016) ya que permite desarrollar mayor resiliencia, estabilidad emocional, motivación y eficiencia (Lumbreras, 2020). Para Grote y Guest (2017) la CVL debe considerarse parte integral del desarrollo del personal involucrando aspectos propios de la organización tales como desempeño laboral, sistema de trabajo, políticas corporativas, métodos de dirección y gerencia.

Los empleados que presentan un mayor nivel de este constructo disfrutan de su trabajo, experimentan una conexión con este, se sienten con la capacidad de enfrentar las demandas, impulsan a los otros y en general obtienen mejores resultados (Fundación Chile, 2018). Su estudio es de vital importancia para que la organización se adapte a las transformaciones y brinde un ambiente adecuado para el desarrollo personal (Herrera, 2018).

### **Clima Organizacional**

Chiavenato (1992) lo define como el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica que existe y que involucra diferentes aspectos de la situación como lo son los factores estructurales (tecnología, políticas, reglamentos, entre otros) y los factores sociales (actitudes, valores, comportamientos). Los constantes cambios que ocurren en el entorno inciden de manera determinante en las organizaciones y conducen a una mejora y renovación de las prácticas (Iglesias y Torres, 2018). A pesar de la información previa, solo desde la década de los setenta se empezó a incluir este tema en el sector educativo (Rodríguez, 2017).

En las entidades educativas el desarrollo de un adecuado ambiente laboral depende de la satisfacción, motivación y comunicación asertiva para mantener sanas relaciones interpersonales (Castillo et al., 2011) que apunta directamente a la mejora del bienestar, eficacia y también el desarrollo de un mayor nivel de productividad y compromiso con los objetivos (Calvo, 2014).

Como se menciona, contar con un buen clima organizacional es esencial para el desempeño y bienestar de los trabajadores, por ello es relevante conocer las dimensiones insertas en esta variable, siendo el liderazgo, la motivación y la participación los componentes principales (Pérez y Zafra, 2018).

## **Participación Institucional**

Aguayo (2015) entiende el concepto de participación como un proceso de construcción social en donde se conjugan diversos elementos tales como la generación de intereses u objetivos comunes, asociación y acción colectiva, toma de decisiones y acción democrática dentro del establecimiento, siendo compartidos y valorados por la comunidad educativa, de manera que brinden pertenencia e identidad (Chen et al., 2020).

Estudios llevados por Feito (2012), sobre la importancia de la participación en los procesos escolares han permitido comprender que cuanto mayor colaboración, mayor el nivel de logro. Para que ello se produzca es necesario contar con espacios de reflexión, trabajo en equipo, compromiso, liderazgo, comunicación, entre otros. Involucrar a los funcionarios es uno de los aspectos más importantes de la organización para incrementar la efectividad y percepción positiva del empleado (Singh, 2009), lo cual concuerda con los hallazgos de Chiang et al. (2014) en que los espacios de participación son importantes para desarrollar el trabajo colaborativo y relaciones personales que permitan la satisfacción laboral y desarrollo personal de todos los profesionales, además de influir en el bienestar físico y psicológico de los sujetos aportando a su vez al mejoramiento de la calidad de vida laboral (Miño, 2016).

## **Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional**

Los docentes se enfrentan constantemente a una multiplicidad de factores tales como la interacción docente-alumno, estilos de administración, metodología, evaluación, disponibilidad de recursos, legislación vigente, entre otras, que afectan directamente su bienestar desestabilizando el clima organizacional de la institución (Moreno, 2016; Miño, 2016); información que corrobora Olivera et al. (2021) quienes afirman que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral y personal de los trabajadores.

Zuleta (2019) postula que esta identificación permite el incremento de la adherencia a las labores y el cuidado tanto de la salud de los trabajadores como la calidad del servicio. Por ejemplo, en el estudio realizado por Pineda et al. (2021) se señala que mientras mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será el autoestima y desempeño; lo que concuerda con el estudio realizado por Linares (2021) en donde un mejor clima organizacional produce menos estrés laboral.

Tener un buen clima organizacional se relaciona con aspectos significativos para el trabajador: horarios, retribución, beneficios, entre otros, aspectos que influyen a su vez en la motivación, satisfacción y rendimiento laboral, claves para lograr el bienestar y desarrollo del trabajador (Abouzeid et al., 2020). Por lo tanto, evaluar y medir el clima organizacional es una estrategia clave para propiciar la CVL (Ovalle et al., 2019).

Un estudio realizado por Bernal et al. (2015) da cuenta de la importancia del estudio del clima organizacional para incrementar la calidad de vida de los trabajadores debido a que influye en su desempeño y motivación; lo cual concuerda con los estudios realizados por Pan et al. (2015) donde se indicó la importancia que tiene para las organizaciones la retroalimentación, autonomía, bienestar y participación de los trabajadores. No prestar atención a estas variables pudiese provocar en los docentes el padecimiento de síntomas de *Burnout* el cuál fue estudiado por Jiménez et al. (2017) y Rodríguez (2017) en donde los resultados arrojaron que el estrés se encuentra vinculado al desgaste emotivo y físico que influye a su vez en el desempeño general del docente.

Otro estudio de tipo correlacional realizado por Manchay y Silva (2022) da cuenta de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en los funcionarios del área educativa; y que, a fin de profundizar en su contenido, se analizaron las

dimensiones de calidad de vida laboral, relaciones interpersonales y cohesión grupal las cuáles también tienen una relación significativa con el desempeño del trabajador.

### **Clima Organizacional y Participación Institucional**

El clima laboral según el estudio correlacional de Hilaro (2022) es una variable influyente en el compromiso organizacional, así como también lo es la seguridad laboral, la permanencia en la empresa y participación en las decisiones de la organización. Por ello, es importante mantener una comunicación efectiva y reconocimiento por parte de los superiores, para incrementar la participación de los trabajadores (Hilaro, 2022).

Por su parte, Carillo (2022) en su estudio de tipo correlacional reafirma la importancia del involucramiento laboral, aprovechando el talento humano a través de la participación en las decisiones. Así también plantea que la falta de gestión del talento genera que disminuya la satisfacción laboral y por consiguiente el clima laboral.

Por otro lado, en el estudio correlacional explicativo de Aguilar (2022) se analiza el papel administrativo de los supervisores respecto al clima laboral, el cual es deficiente debido a la falta de un vínculo cercano con los trabajadores. Así también, Álvarez (2022) a través de una revisión bibliográfica señala que en la actualidad los trabajadores no buscan aspectos económicos, si no que valoran más el reconocimiento, comunicación, responsabilidades y toma de decisiones. También se señala que un clima laboral participativo genera un método de motivación, donde las decisiones planteadas y ejercidas en los diferentes niveles de la organización crean un ambiente de confianza (Álvarez, 2022). Castro y Villalba (2022) corroboran a través de un estudio estadístico descriptivo que el rendimiento de los trabajadores en una empresa es afectado por distintos factores, uno de ellos es la participación, lo que provoca

menores tasas de absentismo, mayor grado de satisfacción y buena relación con su entorno laboral.

A través de la recopilación y contabilización de datos, Cevallos (2021) plantea que la toma de decisiones, la comunicación ascendente, descendente y horizontal, formas de motivación, establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo, son producto del buen clima laboral.

### **Calidad de Vida Laboral y Participación Institucional**

La calidad de vida laboral, según el estudio realizado por Ibarra et al. (2021) se entiende como una estrategia de gestión que considera el talento humano como el elemento más importante dentro de las organizaciones. En la investigación realizada por Pinela y Donawa (2019) se concibe a la calidad de vida laboral como todos los aportes de la organización que apuntan a la satisfacción del empleado y a la mejora de la efectividad de la organización, esto implica desarrollar empleos y condiciones de trabajo que sean excelentes para los empleados, y se refiere al nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de los empleados.

Así, Ibarra et al. (2021) concibe la participación como oportunidades de aprendizaje para el mejoramiento del bienestar físico y psicológico, contribuyendo a la calidad de vida laboral. Por otro lado, Pinela y Donawa (2019) mencionan que la participación constante es una buena señal del trabajo que viene realizando la organización, y que dará frutos a futuro. Esta información se complementa con la recopilada por Berrios (2022) en su investigación de tipo aplicada, la cual señala que la participación del trabajador le permite ejercitar directamente lo que está aprendiendo, creando en él una sensación de empoderamiento, clave para contribuir a mejorar los entornos del trabajo. Paralelamente, Toadere y Bonavia (2020) realizan una investigación en diferentes centros educativos, donde descubrieron como necesidad básica

trabajar en la comunicación, liderazgo, motivación y participación, promoviendo un sentimiento de identidad y pertenencia. Así mismo, Narváez (2021) menciona la necesidad de tomar en cuenta que, en el ámbito laboral se van a presentar una serie de problemas que tienen que ser solucionados con la participación de los trabajadores.

Respecto a los sectores donde se ha investigado la calidad de vida laboral, Ibarra (2021) plantea que, según los artículos revisados en su estudio descriptivo, encontró que la mayoría se realizaron en el sector de salud, seguido del sector de educación, con mayor prevalencia en la población de docentes. Según la investigación realizada por Jiménez (2019), esto se debe a que los centros educativos y sus sistemas de gestión deben pasar por procesos de cambio en los que el desarrollo de las capacidades humanas, innovación y aprendizaje sufren una modificación y evolución constante, influyendo en la calidad de vida de los docentes y comunidad educativa.

Considerando la información recolectada y el contexto actual es que es fundamental profundizar en el análisis de las variables en establecimientos educacionales con el fin de responder a la siguiente pregunta de investigación ¿existe alguna relación entre calidad de vida laboral, clima organizacional y clima de participación en los y las trabajadoras de establecimientos educacionales de la VI y VII región?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir la relación entre calidad de vida laboral, clima organizacional y participación en instituciones escolares de la VI y VII región.

### **Objetivos específicos**

1. Evaluar el nivel de calidad de vida laboral, clima organizacional y participación de los funcionarios de los establecimientos educacionales

2. Evaluar la relación entre la calidad de vida y el clima organizacional
3. Evaluar la relación entre clima organizacional y participación institucional
4. Evaluar la relación entre calidad de vida laboral y participación institucional

### **Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y clima organizacional

H<sub>2</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre clima organizacional y participación institucional

H<sub>3</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y participación institucional

### **Método**

#### **Diseño**

El diseño es de tipo no experimental, ya que en este estudio se analiza y describe la relación existente entre las variables sin la interferencia ni manipulación de estas por parte de las investigadoras (Hernández et al., 2014).

#### **Tipo de Estudio**

El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo, ya que utiliza la recolección de datos para la comprobación de hipótesis a través de mediciones numéricas (Hernández et al., 2014). Además, tiene un alcance descriptivo correlacional de corte transversal enfocado en los y las funcionarias de establecimientos educacionales de la VI y VII región. Esto ya que como expresan Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales buscan conocer el comportamiento de una variable al conocer el comportamiento de otras; mientras que los



estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y características de un determinado fenómeno y grupo.

### **Participantes**

Se contó con la participación de 103 funcionarios y funcionarias de instituciones educativas de la región del Libertador Bernardo O'Higgins y región del Maule, en donde un 72.82 % corresponde a mujeres y un 27.18 % a hombres con una edad promedio de 40.53 años y una desviación estándar de 10.95 años. De acuerdo con su región de procedencia esta corresponde a 43 participantes de la VI región y 60 participantes de la VII.

En sumatoria, un 52.43 % pertenece al estamento docente, 36.89 % a asistentes de la educación y 10.68% a directivos.

### **Instrumentos**

**Cuestionario adaptado de calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2016):** este cuestionario mide las condiciones laborales e interpersonales que influyen en la valoración de la calidad de vida en la institución a través de una escala Likert que va del 1 (muy en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo), está compuesto por 48 ítems distribuidos en 7 dimensiones: desarrollo profesional y laboral, bienestar en el trabajo, condiciones y medio ambiente del trabajo, seguridad y salud, autonomía y control en el trabajo, relaciones interpersonales y apoyo. Presenta una confiabilidad de .96. Para más detalle revisar anexo 1.

**Cuestionario de clima organizacional validado (Bustamante y Grandón, 2016):** mide el clima organizacional a través de una escala Likert que va del 1 (muy en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo), está compuesto por 44 ítems distribuidos en 10 factores: colaboración y estabilidad, motivación laboral, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo al emprendimiento, equipos y distribución de personas y material, organización y desempeño,

estabilidad laboral, comunicación y desarrollo y autonomía y profesionalismo. Presenta una confiabilidad del .89. Para más detalle revisar anexo 1.1.

**Cuestionario de clima de participación institucional (Ossa, Jiménez y Gutiérrez, 2020):** busca evaluar la percepción de acciones institucionales para poder conocer, planificar y evaluar procesos y productos organizacionales de manera dialogada y participativa a través de una escala Likert que va desde el 1 (muy en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo). Cuenta con 32 ítems distribuidos en 7 dimensiones: aprendizaje grupal, aprendizaje organizacional, diálogo reflexivo, participación, comunicación, diagnóstico organizacional y evaluación colaborativa. Presenta una confiabilidad del .98. Para más detalle revisar anexo 1.2.

**Encuesta sociodemográfica de elaboración propia:** consta de 20 preguntas de opción múltiple, desarrollo breve y respuesta cerrada para recolectar información descriptiva sobre la muestra escogida. Para más detalle revisar anexo 1.3.

## **Procedimiento**

En primer lugar, se tomó contacto con los establecimientos de la VI y VII región a los cuáles se les presentó el proyecto de investigación dejando constancia primeramente que este proyecto se encuentra certificado por el Comité de Ética de la Facultad de Psicología (anexo 2) y, en segundo lugar, que este proceso es supervisado por el equipo de investigación con el fin de resguardar la información y confidencialidad de los participantes.

Se administró un Google Forms, el cual fue enviado y difundido en cada establecimiento, que contiene el dossier de instrumentos y el consentimiento informado (anexo 3). La aplicación se efectuó entre los meses de julio-octubre contando con alrededor de 14 semanas y un tiempo de aplicación estimado de 30-40 minutos.

## Plan de análisis

Para llevarlo a cabo se utilizó el programa estadístico SPSS 27.0 en donde en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Una vez identificada la prueba se realizó un análisis descriptivo para determinar las medias de las variables a partir de los 3 cuestionarios cuantitativos aplicados. Finalmente, se realizó un análisis estadístico a través de correlaciones bivariadas (calidad de vida laboral y clima organizacional; calidad de vida laboral y participación institucional; participación institucional y clima organizacional) mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

## Resultados

A continuación, se describen los datos obtenidos de acuerdo con el dossier de instrumentos aplicados. En primer lugar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la cual se obtuvo que las variables no se distribuyen normalmente por ende se utilizaron pruebas no paramétricas (ver anexo 4). Posteriormente se realizó un análisis descriptivo de las variables calidad de vida laboral, clima organizacional y clima de participación institucional de forma global y por dimensiones en donde se encontró que las medias de los constructos representan una valoración alta por parte de los funcionarios y funcionarias.

**Tabla 1**

*Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>
<b>1.Desarrollo laboral y profesional</b>	3.82	1.18
<b>2.Bienestar en el trabajo</b>	4.29	.91
<b>3.Condiciones ambientales</b>	3.66	1.27
<b>4.Seguridad y salud en el trabajo</b>	3.52	1.40
<b>5.Estabilidad laboral</b>	4.14	1.11

<b>6.Relaciones interpersonal</b>	4.16	.98
<b>7.Apoyo organizacional</b>	3.94	1.11
<b>CVL total</b>	3.93	.63

En cuanto a la percepción de calidad de vida laboral, se puede observar una mayor valoración por aspectos relacionados al ámbito emocional y social, con una alta valoración en bienestar, relaciones interpersonales y autonomía y control en el trabajo. Mientras que las dimensiones relacionadas a aspectos estructurales y profesionales son menos valoradas; seguridad en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo y desarrollo laboral y profesional (ver tabla 1).

Respecto a la percepción de clima organizacional dentro de las instituciones educativas, se puede observar una valoración positiva en todas las dimensiones, con una valoración medianamente alta en la evaluación global del constructo (ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de Clima Organizacional*

<b>Dimensión</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>
<b>1.Colaboración y buen trato</b>	3.83	1.15
<b>2.Motivación laboral</b>	3.77	.94
<b>3.Iniciativa participativa</b>	3.73	1.12
<b>4.Desarrollo profesional</b>	3.51	1.19
<b>5.Apoyo al emprendimiento</b>	3.64	1.06
<b>6.Equipos y distribución de personas y material</b>	3.61	1.06
<b>7. Organización y desempeño</b>	3.48	1.12
<b>8. Estabilidad laboral e iniciativa</b>	3.54	1.20
<b>9. Comunicación y desarrollo</b>	3.61	1.11
<b>10. Autonomía y profesionalismo</b>	4	.94
<b>CO total</b>	3.68	.75

Del clima organizacional se puede observar una mayor valoración de las dimensiones vinculadas a la personalidad de la organización, así como también la independencia y el dominio contextual de los trabajadores. Por otro lado, las dimensiones relacionadas al crecimiento profesional y la organización y desempeño son valoradas en menor proporción.

En cuanto al cuestionario de clima de participación también conocido como participación institucional, se evidencia una valoración positiva de todas las dimensiones, con una alta evaluación global del constructo y medianamente altas en las dimensiones del instrumento (ver tabla 3)

**Tabla 3**

*Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones de Participación Institucional*

<b>Dimensión</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>
<b>1.Aprendizaje grupal</b>	3.82	1.13
<b>2.Aprendizaje organizacional</b>	3.77	1
<b>3.Diálogo reflexivo</b>	3.77	1.08
<b>4.Participación</b>	3.63	1.10
<b>5.Procesos de diagnóstico organizacional</b>	3.72	1.08
<b>6.Procesos de diagnóstico organizacional</b>	3.74	1.05
<b>7.Evaluación colaborativa</b>	3.86	1.10
CP total	3.76	.90

Las dimensiones más valoradas del constructo se relacionan a procesos organizacionales grupales, siendo respectivamente la evaluación colaborativa y el aprendizaje grupal. Por otro lado, se encuentran las dimensiones de participación y procesos comunicativos como elementos menos valorados por las instituciones.

**Tabla 4**

*Correlaciones Variables*

		<b>Calidad de vida laboral</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>Participación institucional</b>
<b>Calidad de vida laboral</b>	Coeficiente de correlación	1	.83	.77
	Sig. (bilateral)		.00	.00
<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.83	1	.93
	Sig. (bilateral)	.00		.00
<b>Participación institucional</b>	Coeficiente de correlación	.77	.93	1
	Sig. (bilateral)	.00	.00	

Para finalizar en la tabla 4 se realizaron 3 correlaciones bivariadas mediante el coeficiente de Spearman entre calidad de vida laboral, clima organizacional y participación institucional. Los resultados arrojan que existe una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y clima organizacional, entre calidad de vida laboral y participación institucional, así como entre clima organizacional y participación institucional, encontrándose correlaciones en todos los constructos, ya que se ubican en el rango moderados a fuertes (0.77 a 0.93).

### **Discusión**

El objetivo general de la investigación consistió en describir la relación entre calidad de vida laboral, clima organizacional y participación en instituciones escolares de la VI y VII región y se desglosó en 3 hipótesis de trabajo que dirigieron el estudio.

Respecto a la primera hipótesis referida a la presencia de una relación positiva y significativa entre calidad de vida y clima organizacional, esta se acepta, ya que se esperaba que existiese una relación entre ambas variables. Esto se respalda de acuerdo a lo revisado por Grote y Guest (2017) sobre la presencia de elementos de la variable calidad de vida coincidentes con los elementos del clima organizacional tales como la valoración del desempeño laboral, sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección frente a las necesidades y requerimientos de la

institución y que influyen en una mejora del bienestar, eficacia, mayor nivel de productividad y de compromiso con el establecimiento y sus objetivos (Calvo, 2014; Fundación Chile, 2018).

En sumatoria, también se encuentra que contar con un buen clima organizacional es esencial para el desempeño y bienestar de los trabajadores porque influyen significativamente en el desarrollo y desempeño (Olivera et al., 2021), concordante con los resultados encontrados en donde las dimensiones destacadas son colaboración y motivación laboral pilares del clima organizacional y bases para el desarrollo de los funcionarios. También destacando la alta percepción de las dimensiones de relaciones interpersonales y autonomía las cuales son parte de la variable calidad de vida y que guardan relación con la relación significativa encontrada por Manchay y Silva (2022) entre aquellas y el desempeño del trabajador en su labor, dando cuenta también que mientras mayor sea la calidad de vida mayores serán los niveles de autonomía y desempeño de la variable de clima organizacional (Pineda et al. 2021).

Nuestra segunda hipótesis relacionada con la existencia de una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y participación institucional también se acepta. De acuerdo con los estudios llevados por Chiang et al. (2014), los espacios de participación son importantes para desarrollar un trabajo colaborativo, así como también el desarrollo de relaciones interpersonales que permitan la satisfacción laboral y desarrollo personal de los profesionales, aportando en su bienestar físico y psicológico y a su vez al mejoramiento de la calidad de vida laboral (Miño, 2016).

Como indican los resultados, existe una mayor valoración por parte de los funcionarios hacia dimensiones relacionadas al ámbito emocional y social, siendo característica de la calidad de vida en el trabajo las relaciones interpersonales. Al mismo tiempo, existe una alta valoración de la dimensión de procesos grupales de la participación institucional, siendo clave la evaluación

colaborativa y el aprendizaje grupal como elementos centrales para el bienestar dentro de la institución. En congruencia, estudios llevados por Feito (2012), mencionan la importancia de la participación en los procesos escolares, permitiendo comprender que cuanto mayor colaboración, mayor nivel de logro en los profesionales. Así también, señala Toadere y Bonavia (2020) la necesidad de trabajar en la comunicación y participación en los centros educativos como factor crítico para promover un sentimiento de identidad y pertenencia.

En cuanto a la tercera hipótesis relacionada con las variables clima organizacional y participación institucional, esta se acepta, ya que se esperaba que existiese una relación entre las variables. Esto es consistente con lo señalado por Castillo et al., (2011) en donde un adecuado ambiente laboral depende de la satisfacción, motivación y comunicación asertiva para mantener sanas relaciones interpersonales, siendo coherente con los resultados obtenidos, considerando que la dimensión más valorada por los funcionarios es la de colaboración y buen trato, seguida por la motivación laboral.

Como señala Álvarez (2022) a través de una revisión bibliográfica, actualmente los trabajadores no buscan aspectos económicos, sino que valoran más el reconocimiento, comunicación, responsabilidades y toma de decisiones, pudiendo observar de los resultados una mayor valoración de las dimensiones vinculadas a la personalidad de la organización, así como también a la independencia, autonomía y dominio contextual de los trabajadores.

Por su parte, Cevallos (2021), también indica la relevancia de la toma de decisiones, la comunicación ascendente, descendente y horizontal, formas de motivación y el mejoramiento de métodos de trabajo como producto del buen clima laboral. Respecto a las dimensiones de la participación institucional, se puede visualizar menos valorada la participación propiamente tal, lo cual destaca la relevancia que tiene trabajarla para que los trabajadores se sientan partícipes



de decisiones, tareas y objetivos organizacionales promoviendo así su compromiso y bienestar. Coherentemente, Pan et al. (2015) indica la importancia que tiene para las organizaciones la retroalimentación, autonomía, bienestar y participación de los trabajadores, por lo que aprovechar el talento humano a través del involucramiento laboral reafirma que la falta de gestión de talento genera que disminuya la satisfacción laboral y por consiguiente el clima laboral (Carrillo, 2022).

En relación a las limitaciones del estudio se encuentra en primer lugar la temporalidad en la cual se aplicó, ya que, según el calendario académico de los establecimientos educacionales municipales y los feriados legales en Chile, el segundo semestre se vio interferido por diversas actividades que acortaron y que dificultaron la difusión y respuesta oportuna de los cuestionarios coincidente con otro limitante que fue la aplicación remota del estudio.

Se encuentra además, que otro limitante fue la muestra con la cual se contó ya que aunque el género no era un aspecto evaluado en el estudio, un 72.82 % de los participantes fueron mujeres frente a un 27.18 % de hombres, que aunque coincidente con la revisión realizada en donde estudios demuestran que hay una mayor cantidad de mujeres que hombres docentes (Centro de Estudios Ministerio de Educación, 2019), esto pudiese acarrear dificultades en próximas investigaciones similares en donde fuese necesario tener muestras más homogéneas.

Asimismo, otro limitante se relaciona con la revisión bibliográfica realizada, ya que las variables calidad de vida laboral, clima organizacional y participación institucional solo se han comenzado a estudiar recientemente en contextos educativos, por lo tanto, la mayor parte de la información recolectada está relacionada con empresas u organizaciones. De modo complementario, se pudo haber indagado en otras variables relacionadas, por ejemplo, incluir el

estudio de la conciliación trabajo-familia permitiría ver que las condiciones laborales, los turnos extensos, ambigüedad de roles, falta de control del proceso y las condiciones de trabajo, son influyentes en la percepción de calidad de vida y la generación de estrés (Lemos et al., 2019) comprometiéndose con la institución.

Por lo tanto, se propone para futuras investigaciones que considerando la presencialidad como un contexto laboral cada vez más exigente se considere la adaptación de los instrumentos utilizados para simplificar el cuestionario y ser aplicado en la totalidad de la comunidad educativa para aumentar la implicancia que pueda tener en lograr mejoras y cambios estructurales e interpersonales, modificando así también el formato de aplicación.

También se sugiere considerar, teniendo en cuenta la información previa y la cantidad de docentes mujeres (181.921) y hombres (65.821) en Chile el año 2020 (Centro de Estudios Ministerio de Educación, 2020), el poder realizar estudios que diferencien por género considerando los roles que cumplen hombres y mujeres dentro de la sociedad para el análisis de resultados y de conclusiones diferenciadas.

Finalmente, se sugiere además que las temáticas de este estudio continúen siendo investigadas y aplicadas a contextos educativos ya que permitiría el fortalecimiento de la experiencia laboral a la vez de aumentar la información disponible sobre las variables que poseen un efecto directo en dimensiones relativas al bienestar de los funcionarios. De la misma forma, es importante considerar la relación entre las 3 variables directamente y no a través de relaciones bivariadas.

Adicionalmente para investigaciones futuras es de gran interés investigar cómo influye y se relaciona el engagement con las demás variables, con el objetivo de ver cómo dimensiones

propias del engagement afectan en la satisfacción y bienestar de funcionarias y funcionarios del sector educativo (Díaz y Carrasco, 2022).

Es por tanto, fundamental analizar y trabajar en las fortalezas y aspectos a mejorar de los establecimientos educacionales que participen de estudios similares para trabajar aquellas dimensiones interpersonales y estructurales de la institución frente a un contexto académico cada vez más exigente y posterior a un extenso período (2020-2021) de aislamiento por parte de los funcionarios para contribuir al fortalecimiento de su experiencia laboral, aumento de su bienestar personal y profesional, mejorando la motivación y reduciendo los niveles de estrés.

## Referencias

- Abouzeid, G., López, M. y Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24-39. 10.14198/recien.2020.19.03
- Aguayo, A. (2015). *Sentidos de la participación docente en espacios de encuentro formales e informales en la escuela: un análisis del discurso de docentes de enseñanza media en dos escuelas municipales de la región Metropolitana* (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Archivo digital. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142137/Tesis%20Andrea%20Aguayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, P. (2022). *Relación de la gestión de cambio con el clima laboral en los órganos de línea. caso: municipalidad distrital de Santiago. Cusco-año 2020* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco). Archivo digital. [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6372/253T20221005\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6372/253T20221005_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, B. (2022). *La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo* (Tesis de maestría, Icade Business School). Archivo digital. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68066/TFM001709.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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).

- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134) 8-19.
- Berríos, F. (2022). *Eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa, Huancayo 2018* (Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Archivo digital. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18165/Berr%  
\\_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18165/Berr%c3%ados_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Burgueño, R., Sicilia, Á., Alcaraz-Ibáñez, M., Lirola, M. J. y Medina-Casabón, J. (2020). Efectos del contenido de meta docente y la regulación motivacional académica sobre la creencia de eficacia docente del profesorado en formación inicial. *Educación XXI*, 23(1), 103-124. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23672>
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G. y Reyes, A. (2022). Bienestar docente durante la pandemia de COVID-19 en Chile: demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica. *Psykhé*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427Q>
- Calvo, S. (2014). *Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad docente y administrativos del colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna* (Tesis de maestría, Universidad Libre). Archivo digital. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%  
%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf;sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf;sequence=1)
- Carlotto, M. S. y Camara, S. (2017). Riscos psicosociales à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. [doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036](https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036)

- Castillo, L., Lengua, C. y Pérez Herrera, P. A. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47.
- 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 de grado, Universidad de Atacama). Archivo digital. <https://repositorioacademico.udac.cl/bitstream/handle/20.500.12740/16262/bib%2029152.pdf?sequence=1>
- Castro, E, y Villalba, O, (2022). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en el contexto de la acreditación educativa en docentes universitarios* (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13717/SEvicoko\\_cacusas\\_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13717/SEvicoko_cacusas_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Centro de Estudios Ministerio de Educación. (2019). *Estadísticas de la educación 2018: publicación diciembre 2019*. Santiago, Chile.
- Centro de Estudios Ministerio de Educación. (2020). *Apuntes 8-2020: publicación octubre 2020*. Santiago, Chile.
- Cevallos, J. (2021). *La influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de la dirección de Asociación social, inclusión y participación del Gobierno provincial de Esmeraldas* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2733/1/Cevallos%20Cortez%20Julio%20Darío.pdf>

Chavarría, R., Colunga, F., Loria, J. y Peláez, K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2° nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261.

<https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2016.09.001>

Chen, E., Cerdas, V. y Rosabal, S. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317-345.

<https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.16>

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.

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

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](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, C., Tabares, S. y Orozco, M. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de Primaria y Bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, (26), 36-50.
- 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.
- Dios, I., Calmaestra, J. y Rodríguez, A. (2018). Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(76), 281-302.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. y Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54-61.  
<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Feito A. (2012). Los retos de la participación escolar: Elección, control y gestión de los centros educativos. *Política y Sociedad*, 49(3), 625-626.
- Fundación Chile. (2018). *Medición 2018 Engagement*. Circular HR. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Garmendia, M. (2020). Navegando la pandemia: Notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial*, 39-58.



- 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.
- Gómez, C., Padilla, A., Rodríguez, V., Guzmán, J., Mejía, G., Avella, C. B. y Ederly, E. G. (2010). Influencia de la violencia en el medio escolar y en sus docentes: estudio en una localidad de Bogotá, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(1), 22-44.
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. 10.1177/0018726716654746
- Gru, Q. (2017). (Re)conceptualising Teacher Resilience: A Social-Ecological Approach to Understanding Teachers' Professional Worlds. En M. Wosnitzer, F. Peixoto, S. Beltman y F. Mansfield (Eds). *Resilience in Education. Concepts, Contexts and Connections* (pp.13-33). Cham: Springer International Publishing AG.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México
- Herrera, D. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera\\_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ibarra, M., Pantoja, Y., Guerrero, C., Tulcan, S. y Chaves, A. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227.

- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
- Jiménez, L., Arrieta, M. y Quintero, K. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenario*, 15(1). 10.15665/esc.v15i1.1120
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235. 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.
- Linares, D. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores del BBVA Continental Puno 2018* (Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano Puno).  
Archivo digital.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14771/Linares\\_Condori\\_Daysy\\_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14771/Linares_Condori_Daysy_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, S. M. y Extremera, N. (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación profesorado, *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 21 (3), 371-389.

- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A. y Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1). 10.21149/10247
- 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). Archivo digital. <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/312/1/MANCHAY%20FRANKLIEN%20%26%20SILVA%20HEBER%20-%20TESIS.pdf>
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. 10.18774/summa-vol 13.num 2-256
- Miraval, T. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de COVID-19 en el nivel inicial* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68042?locale-attribute=es>
- Moreno, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016*. (Tesis de grado, Universidad Nacional del Santa). Archivo digital. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambidez, A. y Vazquez, O. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Revista Prisma Social*, 26, 131-158.
- Murillo, F. J., Garrido, C. M. y Hernández, R. (2016). Decálogo para una enseñanza eficaz. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1).
- Narváez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020* (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejos). Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez\\_AT%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez_AT%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nieto, D. y Martín, L. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- 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.
- Ovalle, A., Garcés, D., Salgado, S. y Ordoñez, Y. (2019). *Calidad de vida laboral y condiciones de trabajo de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales* (Tesis de maestría, Universidad de Manizales). Archivo digital. [https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3875/Salgado\\_Sandra\\_Lorena\\_marzo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3875/Salgado_Sandra_Lorena_marzo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y. y Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in Northeastern region of China: A cross sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10) 12761-12775. doi:10.3390/ijerph121012761
- Peña, S. B. y Cantero, V. F. (2017). Prejuicio étnico y desgaste docente: un desafío en contextos de pobreza. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(20), 14-39.
- Pinela, N., y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *ResNon Verba*. 9(2).  
[http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article /view /217/176](http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176)
- Pineda, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., DelCarpio, J. y Vergara, A. (2021). Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de administración pública y privada en el Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 27-40. 10.21772/ripo.v39n1a02
- Pérez, Y. y Zafra, E. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017* (Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener). Archivo digital.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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, Universidad César Vallejos). Archivo digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95922>

- Redó, N. A. (2017). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18).
- 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).
- 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). Archivo digital. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/249>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14). 85502017000100045
- Singh, S. (2009). A study on employee participation in decision making. *UNITAR EJournal*, 5(1), 20–38.
- 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. [doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm](https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm)
- Toadere., T y Bonavìa., 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. [doi.org/10.17583/ijelm.2018.3519](https://doi.org/10.17583/ijelm.2018.3519)

Xiao, H., Zhang, Y., Kong, D., Li, S. y Yang, N. (2020). The Effects of social support on sleep quality of medical staff treating patients with coronavirus disease 2019 in january and february 2020 in China. *Medican Science Monitor*, 26.

Zuleta, L. (2019). *Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia* (Tesis de maestría, Universidad EAFIT). Archivo digital.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana\\_ZuletaSerna\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario Adaptado de Calidad de Vida en el Trabajo (Patlán, 2016)

#### Cuestionario Adaptado de Calidad de Vida en el Trabajo

El siguiente cuestionario busca evaluar las condiciones laborales e interpersonales que influyen en la valoración de la calidad de vida en su institución. Responda lo más sinceramente posible a las preguntas, señalando con el valor 1 si está muy en desacuerdo con la afirmación hasta el 5 si está muy de acuerdo.

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

1.	En este establecimiento educacional tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando	1	2	3	4	5
2.	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan	1	2	3	4	5
3.	El entorno físico y el espacio del establecimiento educacional son adecuados para mí	1	2	3	4	5
4.	Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la institución no toma medidas para prevenir riesgos laborales	1	2	3	4	5
5.	Esta institución me brinda la seguridad de que no seré despedido/a injustificadamente	1	2	3	4	5
6.	En esta institución me puedo comunicar con el personal de todas las áreas	1	2	3	4	5
7.	Recibo apoyo de mi jefe/a para desempeñar mi trabajo	1	2	3	4	5
8.	Me motiva que mi jefe/a me permita asistir a capacitaciones para desempeñar mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
9.	Me siento cómodo/a en mi trabajo	1	2	3	4	5
10.	Me agrada el lugar (espacios) donde realizo mi trabajo	1	2	3	4	5



11.	Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente	1	2	3	4	5
12.	Me entusiasma trabajar en este establecimiento sin temor a perder mi empleo	1	2	3	4	5
13.	Estoy satisfecho/a con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
14.	Recibo apoyo de mis compañeros/as de trabajo cuando tengo mucho trabajo	1	2	3	4	5
15.	Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido/a en mi trabajo	1	2	3	4	5
16.	Mis compañeros/as y mi jefe/a, hacen que me sienta satisfecho/a en el trabajo	1	2	3	4	5
17.	Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mi actividades laborales	1	2	3	4	5
18.	Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras para trabajar	1	2	3	4	5
19.	Me siento tranquilo/a al tener un trabajo seguro	1	2	3	4	5
20.	En esta organización me siento confiado/a de poder comunicarme con mis superiores	1	2	3	4	5
21.	El apoyo que recibo de mis compañeros/as de trabajo me hace sentir comprometido/a con esta organización	1	2	3	4	5
22.	En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades	1	2	3	4	5
23.	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo	1	2	3	4	5
24.	Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas	1	2	3	4	5
25.	Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad	1	2	3	4	5
26.	Estoy comprometido/a con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral	1	2	3	4	5
27.	La relación que tengo con mi jefe/a hace que me sienta	1	2	3	4	5

	apoyado/a en mis decisiones					
28.	Me siento satisfecho/a con el trabajo que tengo	1	2	3	4	5
29.	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente	1	2	3	4	5
30.	Mi trabajo me gusta y me inspira	1	2	3	4	5
31.	Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable	1	2	3	4	5
32.	Mi trabajo es estable	1	2	3	4	5
33.	En esta institución tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
34.	Me siento seguro/a con el apoyo que recibo en el trabajo	1	2	3	4	5
35.	Me motiva tener la confianza de mi jefe/a para desarrollarme laboral y/o profesionalmente	1	2	3	4	5
36.	Me alegra hacer el trabajo que realizo en este establecimiento	1	2	3	4	5
37.	Me siento seguro/a en las instalaciones de este establecimiento educacional	1	2	3	4	5
38.	En esta institución me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe/a o superiores	1	2	3	4	5
39.	La organización se preocupa por mi desarrollo laboral	1	2	3	4	5
40.	Esta organización se preocupa por mí, lo que me hace sentir comprometido/a con el trabajo	1	2	3	4	5
41.	Me siento orgulloso/a de lo que hago en mi trabajo	1	2	3	4	5
42.	Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo	1	2	3	4	5
43.	En esta institución me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
44.	Me siento motivado/a por mi trabajo y por el apoyo que recibo de mis superiores	1	2	3	4	5
45.	Existe riesgo de me lesione mientras realizo mi trabajo	1	2	3	4	5
46.	En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones	1	2	3	4	5

	en mi trabajo					
47.	Me siento incómodo/a en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad	1	2	3	4	5
48.	En esta organización recibo buenas orientaciones de mis superiores	1	2	3	4	5

**Anexo 1.1.** Cuestionario de Clima Organizacional Validado (Bustamante y Grandón, 2016)

**Cuestionario de Clima Organizacional Validado**

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones relacionadas con variables propias de su trabajo y funcionamiento organizacional. Piense en cuál de las alternativas de respuesta se acerca a lo que usted piensa y señale para cada pregunta el número que corresponda según la siguiente escala.

Es muy importante que para responder lea atentamente y con detenimiento las afirmaciones que se le plantean, y que complete todo el cuestionario. Los datos levantados son agrupados de modo que no se identifique la persona que responde. No hay respuestas buenas o malas, por lo tanto, usted deberá escoger la respuesta que considere que más se ajusta a lo que usted opina.

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

1.	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de mis compañeros	1	2	3	4	5
2.	Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral	1	2	3	4	5
3.	Los trabajadores saben lo que los supervisores/jefes esperan de ellos	1	2	3	4	5
4.	Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución	1	2	3	4	5
5.	Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados	1	2	3	4	5
6.	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s)	1	2	3	4	5

7.	En esta institución se trabaja en equipo	1	2	3	4	5
8.	En esta institución la gente está comprometida con su trabajo	1	2	3	4	5
9.	Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor	1	2	3	4	5
10.	Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan	1	2	3	4	5
11.	Aquí se da facilidad para que cualquier trabajador pueda presentar una idea nueva	1	2	3	4	5
12.	Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error	1	2	3	4	5
13.	Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa	1	2	3	4	5
14.	En esta institución entre el personal predomina un ambiente de amistad	1	2	3	4	5
15.	La gerencia de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas	1	2	3	4	5
16.	Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la empresa	1	2	3	4	5
17.	En esta empresa existen posibilidades de ascenso	1	2	3	4	5
18.	En esta institución se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales	1	2	3	4	5
19.	Los trabajadores de esta empresa creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho	1	2	3	4	5
20.	Esta institución se caracteriza por un buen ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
21.	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	1	2	3	4	5
22.	El ambiente en esta empresa es propicio para desarrollar nuevas ideas	1	2	3	4	5
23.	Las nuevas ideas que aporta el personal son bien acogidas por los jefes	1	2	3	4	5
24.	En esta institución existen pocas críticas	1	2	3	4	5

25.	En esta institución existe un alto respeto por las personas	1	2	3	4	5
26.	En esta institución la gente confía en los demás	1	2	3	4	5
27.	Siempre trabajamos en forma organizada y con planificación	1	2	3	4	5
28.	La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo	1	2	3	4	5
29.	En esta institución hay disponibilidad de materiales de tipo y cantidad requeridos	1	2	3	4	5
30.	El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza	1	2	3	4	5
31.	En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados	1	2	3	4	5
32.	La capacidad de las personas es el criterio básico para asignar tareas	1	2	3	4	5
33.	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus supervisores	1	2	3	4	5
34.	En esta institución siempre se sabe bien quién tiene que decidir las cosas	1	2	3	4	5
35.	No me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo	1	2	3	4	5
36.	No me preocupan los efectos que pueden tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo o nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
37.	No creo que en cualquier momento pueda perder el trabajo en esta institución	1	2	3	4	5
38.	Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores	1	2	3	4	5
39.	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	1	2	3	4	5
40.	Esta institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal	1	2	3	4	5

41.	Existe una buena comunicación entre las diferentes áreas y unidades que trabajan generalmente juntos	1	2	3	4	5
42.	Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de preparación y conocimientos	1	2	3	4	5
43.	En esta institución los jefes dan las indicaciones o lineamientos de lo que se deba hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico	1	2	3	4	5
44.	Quienes dirigen esta institución prefieren que uno esté haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza, en vez de consultarlo todo con ellos	1	2	3	4	5

**Anexo 1.2.** Cuestionario de Clima Participación Institucional (Ossa, Jiménez y Gutiérrez, 2020)

**Cuestionario de Clima de Participación Institucional**

El objetivo de este instrumento es evaluar la percepción de acciones institucionales que permite conocer, planificar y evaluar procesos y productos organizacionales de manera dialogada y participativa. A continuación, se presentan una serie de afirmaciones para las cuáles usted debe escoger aquella que más se acerca a su percepción sobre la participación institucional.

Responda lo más sinceramente posible a las preguntas, señalando con el valor 1 si está muy en desacuerdo con la afirmación o 5 si está muy de acuerdo.

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

1.	En esta institución es posible aprender de los/las compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5
2.	En este establecimiento se comparten conocimientos entre compañeros/as	1	2	3	4	5
3.	En este establecimiento existe disposición para apoyar y desarrollar conocimiento del otro	1	2	3	4	5
4.	En este establecimiento se generar aportes en equipo para implementar mejoras en el trabajo	1	2	3	4	5
5.	Compartimos en equipo las responsabilidades y tareas derivadas de lo que aprendemos ante los fracasos o conflictos	1	2	3	4	5
6.	Esta institución aprende de los cambios que surgen en el entorno	1	2	3	4	5
7.	El establecimiento es capaz de adaptarse a las modificaciones de la realidad en el que está inserto	1	2	3	4	5



8.	La institución capta las nuevas necesidades y requerimientos de los funcionarios/as docentes y no docentes	1	2	3	4	5
9.	En la institución, es prioritaria la actualización constante de conocimientos	1	2	3	4	5
10.	Este establecimiento posee métodos para transferir conocimientos efectivos a sus funcionarios/as y a la comunidad con la que se vincula	1	2	3	4	5
11.	En la institución existen espacios para compartir/debatir ideas con los/las compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5
12.	La institución brinda y promueve instancias para reuniones entre los diversos estamentos	1	2	3	4	5
13.	Al interior de cada departamento o áreas de la institución, existen espacios para discutir aspectos del trabajo, que podrían ser modificados	1	2	3	4	5
14.	Existen espacios globales, a nivel organizacional, para discutir aspectos críticos, y que merecen ser evaluados por los distintos estamentos	1	2	3	4	5
15.	La institución promueve el interés para asistir a los espacios dispuestos para proponer ideas de mejora	1	2	3	4	5
16.	Existe motivación para participar en las reuniones con distintos elementos de la institución	1	2	3	4	5
17.	En este establecimiento se promueve participar en las discusiones internas de la institución	1	2	3	4	5
18.	Existe interés en compartir propuestas e ideas de mejora con los superiores y compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5
19.	En la institución existen métodos eficaces para comunicarse con diversos estamentos	1	2	3	4	5
20.	Dentro del establecimiento es fácil transmitir información entre compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5
21.	La estructura laboral del establecimiento permite una comunicación fluida dentro de los equipos de trabajo	1	2	3	4	5
22.	La institución permite y promueve el apoyo y diálogo dentro de los equipos de trabajo	1	2	3	4	5

23.	Se promueve la difusión de información relevante a los integrantes de la institución	1	2	3	4	5
24.	La institución cuenta con mecanismos para levantar información crítica para sus objetivos y/o sus funcionarios/as	1	2	3	4	5
25.	Existen mecanismos institucionales para analizar las dificultades que enfrenta el establecimiento	1	2	3	4	5
26.	La institución considera indicadores y procesos que permiten tomar decisiones basadas en evidencia (informes, diagnósticos, etc.)	1	2	3	4	5
27.	Existen procedimientos para identificar situaciones que inciden negativamente en sus integrantes	1	2	3	4	5
28.	En este establecimiento se analizan los indicadores relevantes para el desarrollo de los objetivos y metas	1	2	3	4	5
29.	La institución promueve el análisis colaborativo de planes y acciones que se realizan en ella	1	2	3	4	5
30.	En este establecimiento se toman decisiones compartidas a la hora de generar propuestas	1	2	3	4	5
31.	Existen instancias formales para planificar las metas y acciones de la institución	1	2	3	4	5
32.	En los procesos de planificación organizacional se promueve la participación de todos/as los/las integrantes de la comunidad educativa	1	2	3	4	5

**Anexo 1.3.** Encuesta Sociodemográfica

**ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA**

**Antecedentes personales**

Por favor complete los siguientes datos y marque con una X el que corresponda. Recuerde que es importante que conteste todas las preguntas en su totalidad.

***Datos sociodemográficos:***

a. Género:

Femenino       Masculino      No binario       Otro: \_\_\_\_\_

b. Edad: \_\_\_\_\_

c. Estado civil:

Soltero (a)       Casado (a)       Separado (a)/ Divorciado (a)

Viudo (a)       Otro.

d. Actualmente usted vive:

Familia       Solo (a)       Pareja       Amigo (a)       Otro.

e. Número de hijos: \_\_\_\_\_

f. Años de servicio: \_\_\_\_\_

g. Horas de trabajo (semanal): \_\_\_\_\_

h. Establecimiento educacional en el que trabaja (y comuna):

\_\_\_\_\_

i. Tipo de establecimiento:

Municipal       Subvencionado       Particular

j. Años que lleva trabajando en el establecimiento actual:

\_\_\_\_\_

k. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Si usted es profesor (a), por favor responda las siguientes preguntas:

a. ¿Realiza alguna asignatura en particular? ( ) no ( ) si: \_\_\_\_\_

b. ¿Cuántas horas lectivas posee? \_\_\_\_\_

c. ¿Cuántas horas no lectivas posee? \_\_\_\_\_

d. ¿Cuántas veces ha realizado la evaluación docente? \_\_\_\_\_

e. ¿En qué tramo se encuentra? ( ) Inicial ( ) Temprano ( ) Avanzado

( ) Experto I ( ) Experto II

## Anexo 2. Carta Aprobación Comité de Ética



### CERTIFICADO

Talca, Chile, 30 de Mayo del 2022

A quien corresponda:

Por medio del presente certificado informo que el proyecto titulado CALIDAD DE VIDA LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES/AS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA VI y VII REGIÓN de las estudiantes MARÍA FUENTES GONZÁLEZ y FRANCISCA QUEZADA VALENZUELA cumple con los estándares éticos en su formulación. Este proyecto es guiado por el Dr. Andrés Jiménez y corresponde a la memoria de título para optar al grado de Psicólogo.

Asimismo, se deja constancia que se presentó al Comité los documentos correspondientes que respaldan el proyecto: 1) anteproyecto; 2) consentimiento informado y 3) los instrumentos. Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la participación en instituciones escolares de la región del Libertador Bernardo O'Higgins y la región del Maule.

Saluda atentamente

Dr. José Luis Ulloa Fulgeri  
Comité de Ética Facultad de Psicología

### **Anexo 3. Consentimiento Informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título del proyecto:** “Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región del Libertador Bernardo O’Higgins y de la Región del Maule”

**Resumen del proyecto:**

El objetivo general de nuestro proyecto consiste en describir la calidad de vida laboral, clima organizacional y participación de funcionarios de las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y del Maule.

La presente investigación es conducida por María Francisca Fuentes y Francisca Quezada, estudiantes de la facultad de psicología de la Universidad de Talca.

**Aclaraciones:**

La información recopilada de este estudio será utilizada estrictamente para fines académicos, resguardando la privacidad y confidencialidad de los datos. Bajo ninguna circunstancia se entregarán resultados específicos e individuales, ya que el análisis se realizará de manera global. Una vez analizados los datos recabados se hará entrega de un informe ejecutivo, el cual contendrá los principales resultados de la investigación. Por otro lado, el estudio tampoco representa ningún beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito del proyecto, así como de los beneficios académicos y sociales que se espera que éstos originen. Estoy en pleno conocimiento de que la información obtenida del estudio en el que participaré será absolutamente confidencial.

La decisión de participar en este proyecto es totalmente voluntaria. Esto implica que, si no desea participar en ella o, una vez iniciada no desea continuar colaborando, puede hacerlo sin problemas.

Adicionalmente, las estudiantes María Francisca Fuentes (francisc Fuentes.gnz@gmail.com) y Francisca Quezada (fraanquezadav@gmail.com) están dispuestas a aclarar cualquier duda que surja sobre mi participación en el estudio, realizado en el período de junio a octubre y hasta 6 meses una vez concluida.

En caso de que tenga preguntas o dudas acerca del proyecto o sobre sus derechos como participante, se puede comunicar con el Dr. José Luis Ulloa (julloa@utalca.cl), Avenida Lircay s/n, Talca, atención de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, quien es representante del Comité de Ética de la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de manifestar mi consentimiento, en el cual firmo libre y de manera voluntaria, recibiendo en el acto la copia de este documento ya firmado.

Yo, ..... (nombre completo), Cédula de Identidad Número, ....., de nacionalidad ....., consiento en participar en este estudio denominado: “Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la Región del Libertador Bernardo O’Higgins y de la Región del Maule” y autorizo a los estudiantes María Francisca Fuentes y Francisca Quezada, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el estudio adscrito.

Fecha: ...../...../.....

Hora: .....

**Firma de la persona que consiente:** .....

**Encargadas del estudio:** María Francisca Fuentes y Francisca Quezada

#### Anexo 4. Prueba de Normalidad

		<b>Calidad de vida laboral</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>Participación Institucional</b>
<b>N</b>		103	103	103
<b>Parámetros normales</b>	<b>Media</b>	3.93	3.68	3.76
	<b>Desviación</b>	.63	.75	.90
<b>Estadístico de prueba</b>		.11	.06	.09
<b>Sig. Asintótica (bilateral)</b>		.00	.20	.05