



Dimensiones de calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educativos en dos provincias de Chile

Dimensions of quality of work life in school workers in two Chilean's provinces

GARRIDO CISTERNA, Carol¹
OSSA CORNEJO, Carlos²

Garrido Cisterna, C. y Ossa Cornejo, C. (2021). Dimensiones de calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educativos en dos provincias de Chile. *RELAPAE*, (14), pp. 128-139.

Resumen

La calidad de vida en el trabajo es un concepto poco trabajado en la educación chilena, pero reviste una gran importancia, al preocuparse del bienestar y la satisfacción de necesidades de los docentes. El presente artículo tiene por objeto, conocer la percepción de trabajadores, que realizan funciones remuneradas en colegios de diversa dependencia en dos provincias de Chile, acerca de indicadores de calidad de vida en el trabajo. Para ello se realizó un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, participando 241 trabajadores, 201 mujeres y 40 hombres, de edades comprendidas entre 21 y 71 años; el instrumento utilizado fue una adaptación del cuestionario Calidad de Vida de Trabajo de J. Patlán. Los resultados muestran una alta valoración de la calidad de vida laboral, en especial, respecto del bienestar y las relaciones interpersonales, existiendo diferencia entre establecimientos privados y públicos. Se concluye que existe en general, una buena valoración de los indicadores de calidad de vida en el trabajo, y que estos indicadores se valoran más en establecimientos municipalizados que en establecimientos de financiamiento particular.

Palabras Clave: Bienestar docente/ gestión escolar/ funcionarios educativos/ evaluación

Abstract

Quality of work life is a concept little worked in Chilean education, but it has a high importance, since it is concerned with the well-being and satisfaction of the needs of teachers. The purpose of this article is to know the perception of school workers, who perform paid functions in schools of various dependencies in two provinces of Chile, about indicators of quality of work life. A quantitative, descriptive-correlational study was carried out, involving 241 workers, 201 women and 40 men, aged between 21 and 71 years; The instrument used was an adaptation of the Quality of Work Life questionnaire by J. Patlán. The results show a high assessment of the quality of working life, especially regarding well-being and interpersonal relationships, with a difference between private and public establishments. It is concluded that there is, in general, a good assessment of the indicators of quality of life at work, and that these indicators are valued more in municipalized establishments than in private financing establishments.

Keywords: Teacher well-being/ school management/ educational officials/ evaluation

¹ Colegio Ajjal, Chile / carito_ga8@hotmail.com

² Universidad del Bío-Bío, Chile / cossa@ubiobio.cl

Introducción

La calidad de vida es definida como la percepción individual de bienestar, originada en la satisfacción de áreas importantes de la vida del ser humano que le brindan tranquilidad y satisfacción, por ello es utilizada como aproximación al bienestar psicológico (Reyes, 2017). Se puede considerar como un concepto multidimensional, ya que se encuentra relacionado con diferentes dimensiones vitales, como las condiciones de vida, el bienestar percibido, condiciones socioeconómicas, relaciones sociales y de apoyo, etc. que son percibidas tanto objetiva como subjetivamente (Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012). Aun cuando no es el mismo concepto, se ha planteado que la felicidad, como dimensión del bienestar, se encuentra relacionada con la calidad de vida, y las evaluaciones de esta dimensión en Chile han dado cuenta de un alza en los niveles de felicidad en la población chilena, en los últimos años (Gallardo, 2020).

Si bien, algunos autores se enfocan en la percepción global de la calidad de vida (Reyes, 2017; Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012), existen propuestas más específicas de la calidad de vida, orientadas a valorar contextos focalizados, relevantes para la persona y que inciden en su desarrollo personal y social. Es el caso de la calidad de vida familiar, orientada a la valoración de las condiciones de apoyo y cobertura de necesidades básicas de los integrantes del grupo familiar (Turnbull et al., 2004; Bello-Escamilla et al., 2017). Por otro lado, surge el concepto de calidad de vida relacionada con la salud, concebida como “el valor asignado a la duración de la vida en función de la percepción de limitaciones físicas, psicológicas, sociales y de disminución de oportunidades a causa de la enfermedad, sus secuelas, el tratamiento y/o las políticas de salud” (Botero y Pico, 2007, p. 17); encontramos así mismo, aunque menos trabajado e investigado, el concepto de Calidad de Vida escolar, conceptualizado como la percepción de la satisfacción con el entorno educativo, las relaciones sociales en el colegio, y los resultados académicos u oportunidades derivadas del proceso escolar, considerando solo el ámbito laboral (Escobar y Rodríguez, 2018) como aspectos laborales, sociales y de aprendizaje (Ossa et al., 2015).

Finalmente, como el ámbito laboral es considerado también un área importante dentro de la vida de las personas, encontramos el concepto de calidad de vida en el trabajo, que no sólo se refiere a la satisfacción en el trabajo, sino que también considera la participación en la toma de decisiones, autonomía en la gestión, puestos de trabajos, sistemas y estructuras organizacionales que propenden al bienestar físico y psicológico de las personas (Miño, 2016; Velazco, 2018).

Este último foco de aplicación de la calidad de vida ha generado una amplia valoración, extendiéndose hacia el estudio de organizaciones empresariales y de servicios (Cruz, 2018; Guerrero et al., 2006), como también a empleados e instituciones del área de la salud (Delgado et al., 2012; Pérez y Zurita, 2014; Quintana-Zavala et al., 2015).

Así mismo existen variados estudios realizados respecto de la calidad de vida laboral en el área de la educación (Canales Vergara et al., 2018; Genesi & Suárez, 2010; Miño, 2016; Peñaherrera Larenas et al., 2015; Ramírez, 2019), evidenciándose que la gestión dentro de los colegios se relaciona con la satisfacción que alcanzan los profesores en su labor y en su contexto institucional, siendo claves la participación, contribución, responsabilidad y el liderazgo para un desempeño efectivo del cuerpo docente. Lo antes mencionado se puede hacer extensivo a los demás trabajadores de los establecimientos educacionales, considerando que también son parte activa de la institución educativa, donde todos tienen o deberían tener el mismo propósito o meta.

Muchas veces los profesores se declaran inconformes con las condiciones en que realizan su trabajo, mencionando la falta de equipos, materiales de trabajo, instalaciones inadecuadas, sobre todo la falta de aire acondicionado en los salones de clase, siendo que la temperatura en la región es muy elevada durante algunos periodos, lo que dificulta la realización de las labores (Canales Vergara et al., 2018; Erazo, 2015; Miño, 2016). Tomando como base la situación descrita, surge la inquietud de estudiar acerca de cómo perciben la calidad de vida en el trabajo, funcionarios docentes y no docentes de establecimientos educacionales de diferentes

dependencias administrativas, para analizar qué aspectos se valoran en los establecimientos en relación con la satisfacción y el bienestar de los docentes.

La Calidad de vida laboral y sus dimensiones

La calidad de vida enfocada en el ambiente laboral ha sido considerada como la aplicación de las dimensiones de este concepto en los entornos de trabajo, contemplando el bienestar del empleado, las condiciones materiales de la organización, las características del puesto de trabajo, aspectos de riesgo nocivo, la estabilidad laboral, el salario, entre otros (García et al., 2014; Guerrero et al., 2006).

Se ha estudiado, en forma tradicional, a partir de dos grandes ejes; el primero, considera las condiciones de trabajo, centrándose en factores objetivos y materiales del entorno y puesto laboral: el segundo, se enfoca en la satisfacción y la percepción respecto a ámbitos de desarrollo de los funcionarios y sus interacciones sociales en la organización (Granados, 2011). Sin embargo, existen otras propuestas que intentan abarcar ambos aspectos, pues es muy necesario tener una mirada sistémica del concepto y considerar su multidimensionalidad (Patlán, 2016).

De este modo se ha vuelto un concepto difícil de definir y de evaluar, pues se ha carecido de un consenso conceptual para su abordaje (Miño, 2016; Reyes, 2017), surgiendo una multiplicidad de dimensiones, y del mismo modo, de instrumentos para su estudio (Patlán, 2016). A pesar de esta dificultad, se han planteado algunos ámbitos relevantes para lograr analizar de manera adecuada la calidad de vida laboral, como por ejemplo, las condiciones ambientales que se observan en la organización, aspectos contractuales y profesionales, la percepción de satisfacción con la labor, el apoyo observado a la realización de tareas, la comunicación y apoyo social (Granados, 2011).

Las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador y se puede hablar de una relación directa entre el bienestar laboral y las condiciones laborales, por lo que al mejorar las condiciones laborales se lograría un mayor bienestar laboral, y así mismo, una mayor productividad (Rodríguez & Silva, 2009); de lo anterior se infiere que los trabajadores del área de la educación, al contar con buenas condiciones laborales, tendrían mayor bienestar y por lo tanto serán más efectivos en su desempeño, pues mejora su compromiso laboral (Ávila et al., 2018). De esta manera aspectos tales como la percepción favorable de apoyo y promoción de la satisfacción del trabajador por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral, oportunidades de crecimiento, sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales, tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de la empresa, es decir, en su bienestar psicológico, lo antes mencionado impacta en la productividad y la perpetuación de la compañía (Durán, 2010).

El ambiente físico y las condiciones de seguridad son también un aspecto muy importante para los trabajadores, ya que permite el cuidado de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, elementos que inciden en la motivación y salud de los funcionarios (Granados, 2011; Reyes, 2017). La consideración de entornos adecuados y de la existencia de herramientas y equipamiento requeridos, permite reducir las dificultades de fatiga física accidentes y enfermedades profesionales, comunes en el ámbito de los docentes (Canales Vergara et al., 2018).

Otro de los aspectos importantes es el desarrollo profesional y la motivación de los funcionarios, elementos que se relacionan con la satisfacción y el bienestar percibido en la realización de las labores. La satisfacción y el bienestar son aspectos centrales en el contexto de una buena calidad de vida y son el resultado de la percepción del logro de esperanzas y aspiraciones individuales (Duro, 2005), de manera que, ambos conceptos llevan implícita la vivencia personal subjetiva; el bienestar en las áreas físico, psíquico, espiritual y social de las personas, tienen igual importancia para su historia personal y para la capacidad de desenvolverse y desarrollar las tareas típicas de la vida cotidiana (Vélez et al., 2016). El bienestar laboral es, en consecuencia,

un factor determinante de la calidad de vida de los(as) trabajadores(as) de cualquier institución, en particular el bienestar psicológico se plantea como una satisfacción vital, influyendo en todos los quehaceres de la persona.

Finalmente, las interacciones sociales que se producen en las organizaciones son aspectos que inciden tanto en la satisfacción personal como en la prevención de efectos alienantes y de estrés negativo (Granados, 2011). Sin embargo, el nivel y calidad del clima social deben ser positivos para lograr el efecto anteriormente señalado, de otro modo, afectan al plano psicológico y motivacional de la persona. En este aspecto se debe considerar, además, el nivel de apoyo percibido de parte de los compañeros de trabajo y de los jefes directos, ligándose con el concepto de liderazgo (Reyes, 2017).

Calidad educativa, liderazgo y calidad de vida en el trabajo en establecimientos educativos

Los factores implicados en la calidad de vida laboral son, además, elementos que se consideran importantes para lograr buenos niveles de calidad educativa. Si bien la calidad de la educación despierta en las personas cierta suspicacia, ya que posee una fuerte carga ideológica, es algo casi intangible, es variable, dinámico, por lo que ciertamente no es fácil llegar a un acuerdo sobre lo que supone la calidad en la educación.

La calidad educativa es un concepto dinámico en esencia, que se mantendrá vivo y actualizado, siempre y cuando se continúe innovando en educación a la vista de los acontecimientos sociales que se produzcan y de los descubrimientos científicos (psicológicos, pedagógicos, neurocientíficos, etc.), además debe tener como base la formación y el prestigio de sus profesores (al fin, de sus protagonistas en las aulas) que constituyen el núcleo fundamental del sistema (Casanova, 2012).

El año 2016 la UNESCO indica que cuando las personas logran acceder a una educación de calidad, pueden escapar del ciclo de la pobreza, lo anterior cobra relevancia en los países miembros de las Naciones Unidas, quienes se guían por los lineamientos, orientaciones y metas allí planteadas donde a su vez en sus políticas de estado buscan disminuir y/o eliminar la pobreza. Ya, el año 2015, había planteado varias metas que se deberían alcanzar al 2030, donde una de ellas hace mención a la educación de calidad, indicando que se debe asegurar que todos los niños y todas las niñas terminen su enseñanza primaria y secundaria, de forma gratuita, equitativa y de calidad y que además cuenten con el acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y mujeres en formación técnica, profesional y superior de calidad, aumentar la alfabetización y noción elemental de aritmética, entre otros.

En Chile se ha implementado el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación con la finalidad de hacer efectiva la responsabilidad del estado, respecto a entregar educación de calidad, dicho organismo creado por ley establece la necesidad de formular un Plan de Aseguramiento de la Calidad de la Educación a 4 años a modo de concretar la obligación legal de asegurar la provisión de una educación de calidad a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, especialmente de aquellos que asisten a establecimientos escolares de menor desempeño; además plantea que la calidad de la educación es un proceso formativo integral que pone en el centro al ser humano en su totalidad, promoviendo un desarrollo consistente e integrado del conjunto en sus dimensiones, incluyendo la espiritual, la ético-moral, la cognitiva o intelectual, la afectiva, la artística y la de desarrollo físico, entre otras, y que se orienta a proveer oportunidades de desarrollo e integración social al conjunto de los niños, niñas, jóvenes y adultos de manera equitativa e inclusiva, previniendo la discriminación y la segregación de cualquier tipo, garantizando que todas y todos puedan ser ciudadanos autónomos, responsables, proactivos y críticos (Ministerio de Educación, 2016).

El Modelo de Calidad de la Gestión Escolar promueve las responsabilidades de los actores de la comunidad educativa respecto a los resultados del establecimiento y a su vez, una gestión profesional y rigurosa, dicho modelo se estructura en áreas, dimensiones y elementos de gestión. En el área de proceso está inserta el Liderazgo, la gestión curricular, la convivencia y apoyo a los estudiantes y los recursos. Las practicas que se deben desarrollar en el área de liderazgo son llevadas a cabo por el director, equipo directivo y/o de gestión, donde las funciones que deben desarrollar son: orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de metas institucionales (Ministerio de Educación, 2016).

Estos elementos tienen una fuerte relación con los elementos de calidad de vida en el trabajo, sin embargo, este concepto no se ha integrado fuertemente en el modelo de calidad educativa chileno (Miño, 2016). Es importante considerar que las áreas de liderazgo, convivencia escolar, y manejo de recursos del modelo de calidad de la gestión escolar son áreas pertinentes para la gestión de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo. Una hipótesis acerca de su escasa vinculación, puede ser la existencia de una perspectiva biomédica de la calidad de vida, que posiblemente mantenga alejado el concepto de la esfera administrativa y de gestión escolar, sin embargo, esto ha ido cambiando en años recientes (Miño, 2016).

Si analizamos la dimensión de liderazgo escolar, se plantea que si bien, éste puede tener un fuerte efecto positivo en los aprendizajes de los estudiantes, este sería indirecto, pues se ejerce especialmente a través de la incidencia de los directivos en ámbitos como la motivación, las habilidades, prácticas y condiciones de trabajo en que se desempeñan los docentes. Estos directivos encontrarán los lineamientos necesarios para ejercer su función en el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo (MBDLE), además de numerosas estrategias para apoyar a los docentes y acompañarlos de manera pertinente (Ministerio de Educación, 2015a). Dentro de las estrategias que se proponen, se pueden mencionar:

- La evaluación sistemática mediante procesos de observación de aula y retroalimentación formativa con el objetivo que los docentes realicen mejoras continuas de sus prácticas pedagógicas
- La identificación de las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarle la asignatura, nivel de enseñanza y curso que mejor se adecue a sus características y habilidades de manera que alcance su mejor desempeño.
- El resguardo del tiempo de enseñanza y aprendizaje, filtrando la cantidad de programas e iniciativas externas y reduciendo las interrupciones de la enseñanza, estableciendo un ambiente de orden y apoyo a los docentes tanto dentro como fuera de la sala de clases.
- La planificación adecuada y oportuna las actividades lectivas y no lectivas.
- Desarrollo de estrategias para asegurar la continuidad de las clases en casos de ausencia de algún docente (Ministerio de Educación, 2015a).

Por otro lado, el área de convivencia escolar y apoyo a los estudiantes, que ha cobrado importancia los últimos años debido a la incidencia que tiene en los resultados de los estudiantes en las evaluaciones estandarizadas y en la calidad de los aprendizajes, debe considerar las diferencias individuales y la convivencia de la comunidad educativa favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje.

La preocupación por el desarrollo académico y de la convivencia, permite incrementar el aprendizaje y el rendimiento académico (López, 2010), de ahí la importancia que tiene la convivencia en la comunidad educativa. Lo anterior ha motivado a los investigadores de varios países a realizar estudios en esa área, ya que la convivencia escolar tiene repercusiones en la calidad de los procesos y resultados de aprendizaje alcanzados por la organización escolar (Casassus, Cusato, Froemel, & Palafox, 2001), influyendo en la calidad de los ambientes de aprendizaje; aumentando la calidad de los aprendizajes y mejorando el rendimiento de los estudiantes; mejorando el clima escolar, con lo cual disminuye la violencia entre estudiantes en los establecimiento, y aumenta el apego hacia el colegio por parte de los alumnos; además, enriquece la salud

mental de la comunidad educativa y la capacidad de resolver conflictos sin violencia con lo que aumenta el desarrollo socio afectivo propiamente tal.

La importancia que tenga para los individuos el trabajo y la satisfacción que en el provoque, le permitirá tener una actitud positiva y por ende motivarlos, desde esa perspectiva la autonomía cobra relevancia, más aún en el área de la educación, donde se refiere a la libertad para llevar a cabo la enseñanza en integración con los valores pedagógicos y la exteriorización de las creencias didácticas. La falta de satisfacción de ambas necesidades se relaciona negativamente con el agotamiento del profesorado, por lo tanto, la mejora se hace indispensable, considerando que es responsable de cambios positivos en el nivel de estrés y burnout de los trabajadores (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Un estudio de Fernet et al., (2008), da a conocer que los docentes que se percibían más autónomos acogen una actitud positiva con una motivación intrínseca y regulación identificada y una actitud negativa con la regulación externa e introyectada, de donde se puede inferir que la autonomía es fundamental al momento de sentir satisfacción, tener una actitud positiva y sentirse motivados de manera intrínseca y extrínseca.

Finalmente, en el área de recursos se busca que el establecimiento realice prácticas para asegurar el desarrollo de los docentes y paradocentes; la organización, mantención y optimización de los recursos y soportes en función del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes; y por último tenemos el área de resultados, la que será la encargada de manejar los datos, cifras, porcentajes, resultados de mediciones que el establecimiento registra, sistematiza y analiza para evaluar la calidad de sus logros (Ministerio de Educación, 2015b).

Las condiciones laborales físicas y materiales inciden en el bienestar del trabajador y condicionan muchas veces la percepción que los funcionarios tienen de la satisfacción laboral (Rodríguez & Silva, 2009). Este aspecto es uno de los que rara vez se trabaja en el campo educativo, dando cuenta de condiciones mínimas de infraestructura que no solamente influyen en la comodidad, sino en ocasiones, en la seguridad de los funcionarios (Ramírez y D'Aubeterre, 2007). Este ámbito incide de manera directa sobre la profesión docente, por lo que se plantea como relevante mencionar algunos factores que permiten evaluar las condiciones de trabajo, siendo algunos, el tipo de tarea, cargas y esfuerzos, concentración sobre la tarea, horario laboral, ambiente en el trabajo, aspectos socioeconómicos, características individuales del trabajador y lugar de trabajo (Conley et al., 1989).

En ese sentido, un elemento que debiera apoyar la creación y mantenimiento de espacios laborales más cómodos y seguros es la existencia de comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS), instaurados en Chile a partir de la ley 16.744, que instruye que en organizaciones donde laboren más de 25 personas, debe crearse un CPHS, cuya finalidad es detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (Biblioteca Congreso Nacional de Chile, 2011).

Por otro lado, otra de las investigaciones realizadas sobre las condiciones necesarias para el desarrollo profesional del profesorado, subraya entre otras causas, que una de las situaciones por la que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas, donde se genera un conflicto por la falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su ejercicio (Pérez, 1997).

Método

El enfoque de este estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, donde se busca en primer lugar caracterizar la apreciación de tienen los trabajadores de colegios de la región de Maule y Ñuble en cada una de las dimensiones en que se circunscribe teóricamente la Calidad de Vida Laboral

Muestra

Se trabajó con una muestra elegida correspondiente a 241 trabajadores que se desempeñan en dos establecimientos de dependencia Municipal/público, de financiamiento solo estatal, y dos establecimientos privados subvencionados, que reciben tanto financiamiento del estado como aportes de las familias, uno laico

y uno confesional; siendo levemente mayor el número de funcionarios públicos/municipales (138), alcanzando un 57% de la muestra, que los funcionarios de establecimientos particular subvencionados (103) que representan 43%. Del total de los trabajadores estudiados más del 60% tienen una edad igual o inferior a 40 años, con un rango de edad entre 21 y 71 años. Se observa que el género femenino (83,4%) es el que más prevalece en la muestra, comparado con el género masculino (16,6 %).

Instrumentos

El estudio se estructuró sobre la base de información primaria provista por el cuestionario Calidad de Vida de Trabajo (Patlán, 2016), el cual presenta una confiabilidad adecuada (alfa de Cronbach global de 0,750). Cabe destacar que se realizó una adaptación del cuestionario, con la finalidad de conocer desde los factores individuales hasta los factores del entorno socio laboral que inciden en la valoración de la calidad de vida en el trabajo quedando en 48 ítems (Ver tabla 1).

Tabla 1. Componentes y preguntas relacionadas a los factores de Calidad de Vida en el Trabajo

| Grupo de factores | Factores | Nº ítems |
|--|--|-----------------|
| Factor individual | 1. Motivación en el trabajo | 8 |
| | 2. Bienestar en el trabajo | 7 |
| Factor del medio ambiente de trabajo | 3. Condiciones y medio ambiente de trabajo | 6 |
| | 4. Seguridad y salud en el trabajo | 7 |
| Factores de la organización y el trabajo | 5. Estabilidad laboral | 5 |
| | 6. Apoyo organizacional | 8 |
| Factores del entorno sociolaboral | 7. Relaciones interpersonales | 7 |

Nota: Elaboración propia

Las respuestas se registran mediante alternativas (escala Likert) de 5 puntos, donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 es completamente de acuerdo.

Procedimientos

Se integró al inicio del instrumento un consentimiento escrito para informar a los participantes de la voluntariedad de su participación. La aplicación del cuestionario fue online, a través de un formulario digital; los resultados se ordenaron en una base de datos y fueron analizados mediante el software estadístico SPSS v. 21, realizando un análisis estadístico bivalente en razón de los objetivos de investigación antes expuestos, donde se realizó un análisis Descriptivo – Correlacional en dos fases, donde en la fase Descriptiva se caracterizó la Calidad de Vida Laboral cuyos factores a considerar son el factor individual, ambiente del trabajo, la organización y el trabajo y del entorno socio laboral y en la fase Correlacional se buscó determinar factores sociodemográficos y aspectos organizacionales en sus dimensiones engagement y calidad de vida laboral, para ello se utilizó estadísticos de comparación de medias (Prueba T y ANOVA).

Resultados

Como el instrumento aplicado es una adaptación a una muestra chilena, se analizó en primera instancia el nivel de consistencia interna del mismo. Se puede observar un comportamiento adecuado del instrumento respecto de la confiabilidad, alcanzando un alfa de Cronbach de .96 para la escala global, y para sus dimensiones, entre .871 y .925.

La percepción respecto de la calidad de vida se observa positiva en todas las dimensiones, que presentan una valoración de medianamente alta en la evaluación global del constructo (M= 3,98), así como medianamente altas y altas en las dimensiones (ver tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones evaluadas

| Dimensiones | M | D.E. | Asimetría | Curtosis |
|----------------------------|------|------|-----------|----------|
| Desarrollo Profesional | 3.94 | .860 | -,794 | -,077 |
| Bienestar | 4.29 | .677 | -1,186 | 1,357 |
| Condiciones ambientales | 4.12 | .739 | -,862 | ,781 |
| Seguridad en trabajo | 3.94 | .929 | -,521 | -,800 |
| Estabilidad | 3.89 | .976 | -,969 | ,490 |
| Relaciones interpersonales | 4.24 | .796 | -1,405 | 1,940 |
| Apoyo organizacional | 4.10 | .777 | -1,007 | ,847 |
| Calidad de vida Global | 3.98 | .555 | -,761 | ,030 |

Nota: Elaboración propia

La dimensión bienestar es la mejor valorada, seguida por relaciones interpersonales, mientras que la estabilidad en el trabajo es la dimensión menos valorada. La escala global presenta valores de asimetría y curtosis dentro del rango ± 1 , lo que podría indicar una distribución normalizada (Tabachnik y Fidell, 2001); del mismo modo, casi todas las dimensiones, con excepción de relaciones interpersonales, presentan valores adecuados y medianamente adecuados ($\pm 1,5$), lo que indicaría una distribución medianamente normalizada (Tabachnik y Fidell, 2001).

Se observa una mayor valoración de los aspectos subjetivos relacionados con el ámbito emocional y social, mientras que los relacionados con aspectos contractuales y profesionales, así como con aspectos de infraestructura son menos valorados. Lo anterior indica la importancia de comprender y apoyar al ser humano como recurso principal de la organización educativa, perspectiva que no siempre es considerada en la gestión escolar.

Respecto de la valoración de las dimensiones de calidad de vida en el trabajo, según la dependencia administrativa, se encontraron diferencias estadísticamente significativas, en condiciones laborales, seguridad en el trabajo y estabilidad laboral, siendo el grupo de docentes de establecimientos particular subvencionado, tanto confesional como laico, quienes muestran mayores valoraciones en estas dimensiones que los de establecimientos públicos/municipales; por otra parte, en la dimensión estabilidad laboral, se observan también diferencias estadísticamente significativas, con una valoración mayor de los docentes de establecimientos públicos/municipales que de los de establecimientos particulares, sean laicos o confesionales (ver tabla 3).

Tabla 3. Diferencias de medias en establecimientos por tipo de administración

| | Est. Mun. (N=138) | Est. Part. Laico (N=70) | Est. Part. Conf. (N=33) | F | P |
|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|--------|------|
| | M(DE) | M(DE) | M(DE) | | |
| Desarrollo Profesional | 3.99(.88) | 3.83(.86) | 3.93(.76) | .883 | 4.15 |
| Bienestar | 4.29(.71) | 4.27(.68) | 4.36(.50) | .230 | 7.94 |
| Condiciones ambientales | 3.89(.76) | 4.41(.59) | 4.49(.52) | 18.393 | .000 |
| Seguridad en trabajo | 3.57(.90) | 4.37(.77) | 4.56(.54) | 31.800 | .000 |
| Estabilidad | 4.04(.83) | 3.76(1.13) | 3.53(1.05) | 4.690 | .010 |
| Relaciones interpersonales | 4.29(.77) | 4.15(.86) | 4.17(.75) | .878 | 4.17 |
| Apoyo organizacional | 4.10(.78) | 4.11(.81) | 4.12(.66) | .007 | 9.93 |

Nota: Elaboración propia

Respecto de diferencias en torno a la edad y el género de los participantes, no se encontraron diferencias significativas respecto al género, y aunque en ello podría verse influencia de la diferencia de integrantes entre ambos grupos, se piensa que tanto hombres como mujeres funcionarios/as perciben de forma similar las condiciones que inciden en la calidad de vida.

Respecto a la edad, sí se encontraron algunas diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de desarrollo profesional y de condiciones ambientales (en el nivel de significativa de .05). Se observa que aquellos trabajadores que se encuentran en el tramo de edad de 61 años y más, dan una mayor valoración que aquellos que se encuentran en otros tramos de edad; esto podría deberse a la experiencia acumulada y la vivencia de entornos escolares vulnerables, así como de mala infraestructura, que caracterizaron a la educación chilena durante la década de los 80 y 90.

Tabla 4. Diferencias de medias en establecimientos por edad

| | 21-30 (N=78) | 31-40 (N=123) | 41-50 (N=60) | 51-60 (N=36) | 61 y más (N=14) | F | P |
|---------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------|------|
| Desarrollo Profesional | 4.06(.70) | 3.92(.81) | 3.74(.89) | 3.79(.94) | 4.36(.61) | 2.503 | .042 |
| Bienestar | 4.38(.62) | 4.32(.64) | 4.14(.76) | 4.27(.70) | 4.58(.44) | 1.755 | .138 |
| Condiciones ambientales | 4.32(.61) | 4.03(.74) | 4.01(.81) | 4.25(.63) | 4.27(.74) | 2.647 | .034 |
| Seguridad en trabajo | 4.12(.88) | 3.82(.94) | 3.96(.85) | 3.91(.85) | 3.82(.85) | 1.321 | .262 |
| Estabilidad | 3.73(.94) | 3.76(1.01) | 3.77(1.03) | 3.77(.97) | 4.27(.69) | .924 | .450 |
| Relaciones interpersonales | 4.25(.73) | 4.29(.68) | 4.13(.80) | 4.24(.70) | 4.53(.53) | 1.050 | .382 |
| Apoyo organizacional | 4.23(.68) | 4.06(.76) | 3.97(.85) | 4.16(.71) | 4.44(.42) | 1.836 | .122 |

Nota: Elaboración propia

Conclusiones

Se puede señalar que los funcionarios de establecimientos educacionales de las regiones de Maule y Ñuble que participaron del estudio, presentan una buena valoración de la calidad de vida en el trabajo, tanto a nivel general como en las dimensiones analizadas; ello implica que perciben que sus necesidades individuales de desarrollo profesional y bienestar, así como los recursos del ambiente organizacional, y el ámbito psicosocial, son positivos en general, con la preocupación de que les permita desarrollar una labor adecuada.

La estabilidad laboral es el aspecto que se encuentra menos valorado, especialmente en el grupo de docentes de establecimientos particulares, dado que en Chile, la administración de estos establecimientos es de naturaleza privada, y por tanto, regida por normativas amparadas en legislación laboral general aplicable a cualquier otro trabajador, dándole mayores facultades al empleador para la contratación o desvinculación de empleados (Guerra, 2018); por otra parte, los establecimientos públicos/municipalizados, presentan una normativa específica que otorga una regulación mayor a los procesos de contratación y desvinculación. Por ello la estabilidad laboral es mayor (y se valora mayormente) en establecimientos de carácter público/municipal.

Por otra parte, la seguridad del establecimiento, y las condiciones ambientales de la institución, son valoradas de manera diferenciada, observándose una mayor valoración en participantes de establecimientos particulares, tanto laico como confesional, que los funcionarios de establecimientos municipales. Esta diferencia podría deberse a la mayor preocupación que existiría de parte de los establecimientos particulares a las condiciones de infraestructura y materiales, dada su mayor regulación normativa (Guerra, 2018), lo que no ocurriría con el establecimiento particular. Se puede señalar, además, que detrás de estas diferencias podría incidir el nivel socioeconómico (NSE) dado que se ha reportado que este factor influye fuertemente en Chile, respecto de la gestión de recursos y el desempeño escolar (González et al., 2015).

Es interesante constatar que el género no presenta diferencias en la percepción de los indicadores de calidad de vida, a pesar de que se han reportado estudios que plantean que las mujeres muestran mayor importancia a las relaciones sociales y al bienestar personal que los hombres, del mismo modo, presentarían menor satisfacción con aspectos contractuales que los hombres (Carrillo-García et al., 2013; González et al., 2016). Y respecto de diferencias en edad, se podría haber esperado igualmente mayores diferencias, ya que se señala que a medida que aumenta la edad, aumenta también la valoración de las condiciones objetivas de calidad de vida (González et al., 2016), lo que podría servir de base para insistir en la generación de políticas y leyes que promuevan los espacios de comodidad y seguridad en los establecimientos educativos en pro de un mayor bienestar y motivación laboral.

En términos generales, se puede plantear que la calidad de vida en el trabajo es un tema relevante en los funcionarios que participaron en el estudio, dando cuenta de que los establecimientos se han preocupado de apoyar estos factores, sea de manera directa o indirecta. Se puede plantear como hipótesis que la gestión escolar ha prestado atención a los componentes individuales, sociales y de apoyo organizacional, que son de competencia directa de los directivos, y por ello se percibirían estos valores positivos; mientras que aquellos aspectos relacionados con infraestructura y contratos, que dependen más de los sostenedores (privados, fundaciones u oficinas municipales) y no de los propios directivos, se valoran más negativamente porque no se logran trabajar en forma efectiva o pertinente para las necesidades de los funcionarios.

Una limitación de la investigación es el no lograr considerar diferencias entre funcionarios docentes y no docentes, debido a que los funcionarios podían verse intimidados por la posibilidad de ser reconocidos, en especial, en establecimientos pequeños. Por otra parte, otra limitación observada es la baja representatividad de la muestra, lo que dificulta extrapolar los datos. Finalmente, se señala como limitación el que los instrumentos al ser de autorreporte, tienen probabilidad de alta deseabilidad social en sus respuestas.

Como proyección del estudio se plantea la necesidad de que la gestión escolar incorpore las dimensiones de calidad de vida en el trabajo como parte de la labor del líder educativo y se incorporen con mayor fuerza en las políticas que contextualizan este ámbito, así como profundizar en la vinculación de estas dimensiones con la calidad educativa. Si se lograra incorporar la calidad de vida en el trabajo como ámbito en el MBDLE, sería posible dotar a la labor de los gestores educativo, de herramientas que permitieran fortalecer la preocupación por el desarrollo personal y profesional de los funcionarios tanto docentes como no docentes, y promover la perspectiva de la gestión basada en las personas como eje fundamental del gestor educativo.

Agradecimientos

Este artículo se ha desarrollado en el marco del proyecto de investigación “Modelo sistémico de promoción en salud y calidad de vida para organizaciones educativas de las regiones de Ñuble y Maule”, código DIUBB 2050251 IF/R, Dirección de investigación Universidad del Bío-Bío, y del programa de Magister en Educación de la Universidad del Bío-Bío.

Referencias bibliográficas

Ávila, M., Portalanza, C., & Duque, E. (2018). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista científica ecociencia*, 1-25.

Bello-Escamilla, N., Rivadeneira, J., Concha-Toro, M., Soto-Caro, A., & Díaz-Martínez, X. (2017). Escala de Calidad de Vida Familiar: validación y análisis en población chilena. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-10. Doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.ecvf>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011). *Guía legal sobre Comités paritarios*. Documento online. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/comites-paritarios>

Botero, B. & Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24

Canales-Vergara, M. A., Valenzuela-Suazo, S. V., & Luengo-Machuca, L. H. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enferm. univ* 15(4). Doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>

Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M., Martínez-Roche, M., & Gómez-García, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(6), 1314-1320

Casanova, M. A. (2012). El diseño curricular como factor de la calidad educativa. *REICE. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 10(4), 6-20.

Castillo, P., González, A. & Puga, I. (2011). Gestión y efectividad en educación: evidencias comparativas entre establecimientos municipales y particulares subvencionados. *Estudios Pedagógicos*, XXXVII (1), 187-206

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>

Delgado, D., Inzulza, M., & Delgado García, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 216-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300006>

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.

Gallardo, F. (2020). Generación de indicadores de felicidad en Chile: aproximación a un modelo de felicidad para los habitantes de las comunas de Las Condes y Pedro Aguirre Cerda. *Revista chilena de economía y sociedad*, 14(1). Disponible en: <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2020/08/revista-chilena-de-economia-y-sociedad-vol14-n1-2020-Gallardo.pdf>

Genesi, M., & Suárez, F. (2010). Management of quality of the human talent in the intelligent educative organizations. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 17(6), 116-155.

González, A., González, M., & Galdamez, S. (2015). El sostenedor como agente de cambio: el rol de los coordinadores técnicos en el apoyo a establecimientos municipales chilenos. *Pensamiento Educativo*, 52(1) 1-40. Doi: <https://doi.org/10.7764/PEL.52.1.2015.5>

González, E., Martínez N, V., Molina G, T., George L, M., Sepúlveda P, R., Molina C, R., & Hidalgo-Rasmussen, C. (2016). Diferencias de género en la calidad de vida relacionada con la salud en adolescentes escolarizados chilenos. *Revista médica de Chile*, 144(3), 298-306. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872016000300004>

Guerra, P. (2018). Régimen legal de la educación escolar particular pagada: el caso chileno. Documento de asesoría técnica parlamentaria. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26062/1/BCN_Regimen_Educacion_Escolar_Particular_Pagada_Chile_Final.pdf

Guerrero Pupo, J., Cañedo Andalia, R., Salman Lengarin, E., Cruz Cruz, Y., Pérez Quintero, G., & Rodríguez Lora, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *ACIMED*, 14(2) Recuperado en 25 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005&lng=es&tlng=es.

- López, P. (2010). Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa. *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 147-158. Doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100008>
- Ministerio de Educación-Chile. (2015a). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Disponible en: https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf
- Ministerio de Educación-Chile. (2015b). *Modelo de calidad de la Gestión Escolar*. Disponible en: http://archivos.agenciaeducacion.cl/biblioteca_digital_historica/orientacion/sin_anio/modelocalidadge.pdf
- Ministerio de Educación-Chile (2016). Plan de aseguramiento de la calidad escolar 2016-2019. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Disponible en: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/442>
- Miño, A. (2016). Calidad de Vida Laboral en docentes Chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. Doi: <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
- Ossa, C., Quintana, I. & Mendoza, R. (2015). Construyendo un modelo de Calidad de Vida Escolar. En: E. Saavedra, G. Salas, C. Cornejo y P. Morales (Eds.) *Resiliencia y calidad de vida. La Psicología educacional en diálogo con otras disciplinas*. Ed. Universidad Católica del Maule
- Pérez, D., & Zurita, R. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172-180. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00002>
- Quintana-Zavala, M., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y enfermería*, 21(3), 49-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>
- Ramírez Gonzálz, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS. Revista Humanismo Soc.* 7(1). Disponible en: <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/335/html>
- Ramírez, T. & D' Aubeterre, M. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, 22(2), 57-86. Recuperado en 15 de julio de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200003&lng=es&tlng=es
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en Docente de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 119-134.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics* (4 ed.). Harper & Row
- Turnbull, A., Poston, D., Park, J., Wang, M., Mannan, H., & Marquis, J. (2004). Calidad de vida familiar: un estudio cualitativo. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 35 (211) 31-48
- Velazco, J. E. C. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81.

Fecha de recepción: 18-4-2021

Fecha de aceptación: 6-7-2021