



# CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA EN DOCENTES DE MAULE

## WORK–FAMILY CONFLICT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND QUALITY OF LIFE IN TEACHERS IN MAULE

Constanza Belén Ramírez Parraguez <https://orcid.org/0009-0000-7042-7243> | Universidad de Talca, Facultad de Psicología, Chile | [ramirez.constanzab713@gmail.com](mailto:ramirez.constanzab713@gmail.com)

Gustavo Alexander Arnaldi López <https://orcid.org/0009-0007-0759-2423> | Universidad de Talca, Facultad de Psicología, Chile | [gusarnaldi@gmail.com](mailto:gusarnaldi@gmail.com)

Andrés Jiménez-Figueroa\* <https://orcid.org/0000-0001-8324-0250> | Universidad de Talca, Facultad de Psicología, Chile | [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl)

### RESUMEN

El bienestar docente ha cobrado especial relevancia en el contexto post pandemia, debido al aumento de las demandas laborales y las dificultades para conciliar trabajo y vida familiar. En este escenario, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre conflicto trabajo-familia, clima organizacional y calidad de vida en docentes de instituciones educativas de la región del Maule. Se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Participaron 65 docentes (82% mujeres y 18% hombres), quienes respondieron el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF/CFT), el WHOQOL-BREF para calidad de vida, un Cuestionario de Clima Organizacional validado y una encuesta sociodemográfica, aplicados de manera remota mediante Google Forms. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre conflicto trabajo-familia y calidad de vida ( $r = -0,392$ ;  $p < 0,001$ ), y entre conflicto trabajo-familia y clima organizacional ( $r = -0,467$ ;  $p < 0,000$ ). Asimismo, se evidenció una correlación positiva significativa entre clima organizacional y calidad de vida ( $r = 0,263$ ;  $p < 0,034$ ). Se concluye que mayores niveles de conflicto trabajo-familia se asocian con menor bienestar y peor percepción del clima institucional, mientras que un clima organizacional favorable actúa como factor protector de la calidad de vida docente.

**Palabras clave:** Trabajo-familia, clima organizacional, calidad de vida, Bienestar docente

### ABSTRACT

Teacher well-being has gained particular relevance in the post-pandemic context due to increased work demands and difficulties in balancing professional and family life. In this scenario, the aim of this study was to determine the relationship between work–family conflict, organizational climate, and quality of life among teachers in educational institutions in the Maule region. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design was employed. The sample consisted of 65 teachers (82% women and 18% men), who completed the Work–Family Conflict Questionnaire (WFC/FWC), the WHOQOL-BREF to assess quality of life, a validated Organizational Climate Questionnaire, and a sociodemographic survey. Data were collected remotely through Google Forms. Results showed a significant negative correlation between work–family conflict and quality of life ( $r = -0.392$ ;  $p < 0.001$ ), and between work–family conflict and organizational climate ( $r = -0.467$ ;  $p < 0.000$ ). Additionally, a significant positive correlation was found between organizational climate and quality of life ( $r = 0.263$ ;  $p < 0.034$ ). It is concluded that higher levels of work–family conflict are associated with lower well-being and a less favorable perception of organizational climate, while a positive organizational climate acts as a protective factor for teachers' quality of life.

**Keywords:** Work–family, Organizational climate, quality of life, teacher well-being

\* Autor de correspondencia: Andrés Jiménez-Figueroa



## INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19, originada en diciembre de 2019 en China, se propagó rápidamente a nivel mundial, siendo declarada emergencia de salud pública de importancia internacional por la Organización Mundial de la Salud en enero de 2020 (Organización Panamericana de la Salud, 2021). A partir de entonces, los países implementaron diversas medidas de contención, entre ellas confinamientos, suspensión de actividades presenciales y campañas masivas de vacunación. En este escenario, Chile se posicionó entre los países con mayor porcentaje de población inmunizada, alcanzando un 96,4% (Ministerio de Salud, 2022). Si bien la emergencia sanitaria fue oficialmente superada (Organización Panamericana de la Salud, 2023), sus efectos continúan impactando múltiples ámbitos sociales, especialmente el educativo.

En el sector educación, la pandemia obligó a suspender las clases presenciales y a migrar abruptamente hacia modalidades de enseñanza remota, con el propósito de asegurar la continuidad del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2021). Sin embargo, gran parte de los hogares no contaba con las condiciones tecnológicas necesarias para enfrentar este cambio (Ribeiro et al., 2020). Docentes y estudiantes debieron reorganizar sus dinámicas cotidianas, compartiendo espacios domésticos para el trabajo, el estudio y la vida familiar, mientras enfrentaban la pérdida de contacto social con sus pares, situación que generó aislamiento y malestar emocional (Ribeiro et al., 2020).

Este contexto significó para el profesorado un aumento sustantivo de las exigencias laborales: mayor tiempo de preparación de clases, necesidad de asegurar conectividad adecuada, seguimiento personalizado de estudiantes y adaptación constante a nuevas plataformas digitales (CEPAL,

2020). Tales transformaciones intensificaron la carga laboral y tensionaron el equilibrio entre la vida profesional y personal, afectando el desempeño docente y, en casos extremos, propiciando la renuncia al cargo (Delgado et al., 2021). Asimismo, la desmotivación derivada del aislamiento y la sobrecarga impactó la satisfacción laboral y el clima organizacional en los establecimientos educativos (Pauta et al., 2020).

En este escenario, resulta pertinente analizar el conflicto trabajo-familia, concepto acuñado por Greenhaus y Beutell (1985), quienes lo definen como la tensión que emerge cuando las demandas del trabajo y de la vida familiar son incompatibles. Estos autores distinguen tres tipos de conflicto: el basado en el tiempo, el originado en la tensión y el derivado de comportamientos incongruentes entre ambos ámbitos. La evidencia internacional señala que jornadas laborales extensas y altas demandas emocionales incrementan significativamente este conflicto (Kinnunen et al., 2005), el cual constituye un riesgo psicosocial que afecta no solo el bienestar individual, sino también las relaciones familiares y laborales (Ramírez, 2012).

En Chile, los estudios sobre conflicto trabajo-familia en docentes son aún escasos. Jiménez et al. (2020) indican que las extensas jornadas y las exigencias emocionales del trabajo educativo interfieren en la vida familiar, deteriorando la calidad de vida laboral y la satisfacción profesional. Desde una perspectiva de género, investigaciones como la de Tirado et al. (2016) muestran que, pese a la creciente incorporación femenina al mercado laboral, la redistribución de responsabilidades domésticas sigue siendo desigual, lo que incrementa la sobrecarga en mujeres, especialmente cuando existen hijos en el hogar.

Mantener bajos niveles de conflicto trabajo-familia resulta fundamental tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Chiang et al. (2020) señalan que su disminución se asocia con menores niveles de estrés, mayor sensación de control y más



tiempo disponible para la familia; mientras que, desde la perspectiva institucional, contribuye a reducir el ausentismo y mejorar la productividad.

Otra variable clave en este contexto es el clima organizacional. Desde la década de 1960, diversos autores han coincidido en que el ambiente laboral se configura a partir de emociones, actitudes y expectativas compartidas por los miembros de una organización (Zambrano et al., 2017). Chiavenato (2011) lo define como el ambiente interno que influye en la motivación y comportamiento de los trabajadores, mientras que Werther y Davis (2014) sostienen que su calidad depende de cómo los individuos valoran su experiencia dentro de la organización. En el ámbito educativo, el clima organizacional se vincula directamente con la calidad de la enseñanza y los logros de aprendizaje (Villanueva, 2020), y se ha observado que su mejora tiende a correlacionarse con mayores niveles de calidad de vida docente (Quintanilla et al., 2022).

Por su parte, el concepto de calidad de vida ha evolucionado desde fines de los años sesenta, incorporando dimensiones subjetivas, culturales y multidimensionales. El WHO *Quality of Life Assessment Group* (1996) la define como la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida en relación con sus metas, expectativas y valores culturales. Esta noción integra aspectos físicos, psicológicos y sociales, reconociendo tanto dimensiones positivas como negativas (WHOQOL, 1998). En el ámbito laboral, la calidad de vida se vincula con el bienestar subjetivo y las condiciones organizacionales que permiten el desarrollo integral del trabajador (Daubermann & Tonete, 2012).

En el contexto educativo chileno, la pandemia visibilizó múltiples factores que afectan la calidad de vida docente, tales como el estrés, la sobrecarga y el deterioro de la salud mental (Castilla et al., 2021). Investigaciones recientes señalan que la intensificación del trabajo y el escaso apoyo institucional han impactado negativamente el

bienestar del profesorado (González & Morales, 2023). Esta situación resulta especialmente preocupante si se consideran los datos de la *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2023), que sitúan a Chile entre los países con mayor número de horas de docencia anual a nivel mundial.

En consecuencia, y considerando el escenario postpandemia, se vuelve necesario profundizar en la relación entre conflicto trabajo-familia, clima organizacional y calidad de vida laboral en docentes, particularmente en contextos regionales como la Región del Maule. La escasez de estudios nacionales que integren estas variables evidencia un vacío investigativo relevante. Por ello, la presente investigación se orienta a responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se relacionan el conflicto trabajo-familia, el clima organizacional y la calidad de vida en docentes de la Región del Maule, Chile?

---

## MÉTODO

### Diseño y tipo de estudio

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transeccional. Se trata de un estudio no experimental en la medida en que no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables ni se realizó asignación aleatoria de participantes, limitándose a observar y analizar los fenómenos en su contexto natural. Asimismo, posee un carácter transeccional, ya que la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal.

Desde el punto de vista del alcance, corresponde a un estudio descriptivo-correlacional, dado que, por una parte, busca caracterizar las variables conflicto trabajo-familia, clima organizacional y calidad de vida docente, y, por otra, determinar la existencia y magnitud de relaciones entre ellas (Hernández Sampieri et al., 2014).



### Participantes

La muestra estuvo compuesta por 65 docentes de educación básica y media perteneciente a establecimientos públicos municipales de la Región del Maule, Chile. Del total de participantes, el 82% corresponde a mujeres y el 18% a hombres. En cuanto a responsabilidades adicionales, el 39% ejerce cargo de jefatura de curso, mientras que el 61% no desempeña funciones de este tipo.

La mayoría de los docentes se sitúa en el rango etario de 30 a 39 años. Predominan aquellos que viven en familia y que tienen hijos, lo cual resulta relevante considerando la naturaleza de la variable conflicto trabajo-familia analizada en el estudio.

### Instrumentos

**Encuesta sociodemográfica (elaboración propia):** se diseñó un cuestionario compuesto por siete preguntas de selección múltiple destinadas a recoger información general de la muestra. Incluyó antecedentes personales (género, edad, estado civil, con quién vive e hijos) y antecedentes profesionales (años de ejercicio docente y desempeño con o sin cargo de jefatura).

**Escala de Conflicto Trabajo-Familia / Familia-Trabajo (CTF/CFT) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000):** Este instrumento consta de 18 ítems distribuidos en tres factores: conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la tensión (estrés) y conflicto basado en el comportamiento, cada uno compuesto por seis ítems. Evalúa bidireccionalmente la interferencia entre trabajo y familia, es decir, tanto el impacto del trabajo en la vida familiar como el de la familia en el trabajo.

La validación en población chilena fue realizada por Miranda y Viera (2011) en un estudio aplicado a trabajadores de la Región del Maule, reportando una confiabilidad global de  $\alpha = 0,87$ , lo que indica adecuada consistencia interna.

**WHOQOL-BREF de la Organización Mundial de la Salud (2020):** Este instrumento es la versión abreviada del WHOQOL y consta de 26 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Salud física, Salud psicológica, Relaciones sociales y Medio ambiente. Evalúa la percepción subjetiva del individuo respecto de su

calidad de vida en el contexto cultural y valórico en el que se desenvuelve.

El instrumento no establece puntos de corte específicos; a mayor puntaje, mayor percepción de calidad de vida. Para efectos interpretativos se utilizó una guía de elaboración propia. Estudios previos reportan una confiabilidad global de  $\alpha = 0,895$ , evidenciando alta consistencia interna (Cronbach & Shavelson, 2004, citado en López Huerta et al., 2017).

**Cuestionario de Clima Organizacional (Bustamante Ubilla et al., 2016):** Este instrumento está compuesto por 44 ítems tipo Likert, con cinco opciones de respuesta (1 = Muy en desacuerdo; 5 = Muy de acuerdo), organizados en diez dimensiones: Colaboración y estabilidad, Motivación laboral, Iniciativa participativa, Desarrollo profesional, Apoyo al emprendimiento, Equipos y distribución de recursos, Organización y desempeño, Estabilidad laboral, Comunicación y desarrollo, y Autonomía y profesionalismo.

Según los autores, el instrumento presenta un índice de confiabilidad de  $\alpha = 0,90$ , además de haber sido sometido a validación de contenido mediante juicio de expertos.

### Procedimiento

En una primera etapa, se estableció contacto con establecimientos educativos municipales de la Región del Maule, a cuyos equipos directivos se les presentó el objetivo y alcance del estudio. Se aseguró que la información sería tratada bajo criterios de confidencialidad y anonimato.

Posteriormente, se envió por correo electrónico un enlace a un formulario digital (*Google Forms*) que incluía el consentimiento informado y el conjunto de instrumentos. El tiempo estimado de respuesta fue de 30 a 45 minutos. El proceso de recolección de datos se extendió durante 11 semanas, entre los meses de junio y agosto de 2023.

### Plan de análisis

Las respuestas fueron exportadas a una base de datos en Microsoft Excel y posteriormente analizadas



mediante el software IBM SPSS *Statistics version* 23.0.0.0.

En primer lugar, se realizó un análisis de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño muestral era superior a 50 participantes. Posteriormente, se efectuaron análisis descriptivos de las variables Conflicto Trabajo-Familia / Familia-Trabajo, Clima Organizacional y Calidad de Vida.

Para el instrumento WHOQOL-BREF, los puntajes brutos fueron transformados de acuerdo con las directrices del manual, permitiendo su comparación tanto con la escala abreviada (rango 4–20) como con la versión completa del WHOQOL (rango 0–100), facilitando así una interpretación estandarizada de los resultados.

---

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los principales resultados derivados del estudio. En primer lugar, se expone el análisis de normalidad de los datos obtenidos en cada uno de los instrumentos. Posteriormente, se describen los estadísticos descriptivos correspondientes al cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo (CTF/CFT), al WHOQOL-BREF y al cuestionario de Clima Organizacional, considerando sus respectivas dimensiones. Finalmente, se reportan los análisis correlacionales efectuados entre las variables y la interpretación de sus resultados.

### Prueba de normalidad

Para evaluar la distribución de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño muestral fue superior a 50 participantes. El análisis se realizó para los puntajes globales de cada uno de los instrumentos (véase Tabla 1).

Los resultados indican que las variables Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ( $p = 0,200$ ) y Clima Organizacional ( $p = 0,198$ ) no presentan diferencias estadísticamente significativas respecto de una distribución normal, por lo que se acepta la hipótesis nula de normalidad en ambos casos. En contraste, la variable Calidad de Vida ( $p = 0,040$ ) mostró una desviación significativa de la normalidad, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula para esta variable.

Considerando estos resultados y con el fin de mantener un criterio estadístico homogéneo en el análisis relacional, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, prueba no paramétrica adecuada cuando al menos una de las variables no cumple el supuesto de normalidad. Esto permitió examinar la asociación entre las variables del estudio y contrastar las hipótesis planteadas con mayor rigor metodológico.



Tabla 1.

## Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Dimensión	Estadístico	Grados de libertad	Significación p
Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo	.09	65	.20
Calidad de vida	.11	65	.04
Clima Organizacional	.10	65	.20

Fuente: *Elaboración propia*

## Estadísticos descriptivos

La siguiente tabla muestra el análisis descriptivo de la media y desviación estándar de las variables conflicto trabajo-familia, clima organizacional y calidad de vida (Véase Tabla 2).

Tabla 2.

## Análisis descriptivo

Dimensión	Número	Media	Desviación estándar
Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo	65	2.39	.99
Calidad de vida	65	3.41	.91
Clima Organizacional	65	3.26	.88

Fuente: *Elaboración propia*

En la Tabla N°2 se observa que la media más alta corresponde a la variable Calidad de Vida, situándose levemente por sobre las medias obtenidas en Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo y Clima Organizacional. No obstante, las diferencias entre los promedios no son ampliamente marcadas. En cuanto a la dispersión, la menor desviación estándar se registra en la variable Clima Organizacional, lo que indica una mayor homogeneidad en las respuestas de los participantes respecto de esta dimensión, en comparación con las otras dos variables analizadas.

## Conflicto Trabajo-Familia / Familia-Trabajo

En términos generales, los docentes encuestados presentan un nivel moderado de conflicto trabajo-familia/familia-trabajo (M = 2,39; DE = 0,99). Esto sugiere que, si bien no se evidencian niveles elevados de tensión

entre ambos ámbitos, tampoco se observan niveles bajos, lo que refleja la presencia de interferencias significativas, aunque no extremas, entre las responsabilidades laborales y familiares.

Los resultados detallados en la Tabla N°3 permiten interpretar el conflicto desde dos perspectivas: según su dirección y según su tipo. En relación con la dirección del conflicto, se observa que el conflicto del trabajo hacia la familia alcanza un nivel moderado ( $M = 22,17$ ). De manera similar, el conflicto de la familia hacia el trabajo también se sitúa en un nivel moderado ( $M = 22,91$ ).

Estos resultados evidencian que ambas esferas (laboral y familiar), ejercen una interferencia recíproca en la vida cotidiana de los docentes de la Región del Maule, manifestándose en una tensión bidireccional que afecta de forma equilibrada ambos roles.

**Tabla 3.**

**Resultados del cuestionario conflicto trabajo-familia/familia-trabajo**

Tipo de conflicto	Conflicto familia-trabajo	Conflicto trabajo-familia	Total
Estrés	7.62	7.42	15.03
Comportamiento	8.03	7.26	15.29
Tiempo	7.26	7.49	14.75
Total	22.91	22.17	

*Fuente: Elaboración propia*

En relación con el tipo de conflicto, los resultados indican que las tensiones entre trabajo y familia, en ambas direcciones, se explican de manera relativamente equilibrada por las tres dimensiones evaluadas: estrés ( $M = 15,03$ ), comportamiento ( $M = 15,29$ ) y tiempo ( $M = 14,75$ ). Los puntajes obtenidos reflejan niveles moderados en cada una de estas dimensiones.

Lo anterior sugiere que el conflicto no se concentra exclusivamente en un factor específico, sino que responde a una combinación de elementos. En primer lugar, el componente de estrés evidencia que las demandas emocionales y psicológicas asociadas tanto al rol docente como al rol familiar generan interferencias recíprocas. En segundo lugar, la dimensión de comportamiento indica que las expectativas y patrones conductuales exigidos en uno de los ámbitos pueden resultar difíciles de compatibilizar con los requeridos en el otro. Finalmente, la dimensión tiempo pone de manifiesto las dificultades para distribuir adecuadamente las horas dedicadas al trabajo y a la familia, lo que impacta directamente en la conciliación entre ambos espacios.

En conjunto, estos resultados permiten afirmar que el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo en los docentes de la Región del Maule se configura como un fenómeno multidimensional, donde las exigencias emocionales, conductuales y temporales se entrelazan de manera significativa.



### Cuestionario de Clima Organizacional

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario de clima organizacional muestran que la percepción global de los docentes es moderada ( $M = 3,26$ ;  $DE = 0,88$ ). Esto implica que el clima organizacional no es evaluado de manera claramente positiva, pero tampoco es percibido como negativo, situándose en un nivel intermedio.

El instrumento contempla diez dimensiones que permiten profundizar en los distintos aspectos que configuran el ambiente laboral. El análisis detallado de estas dimensiones contribuye a comprender de manera más integral cómo los docentes perciben el funcionamiento interno de sus establecimientos educativos y las condiciones que influyen en su experiencia profesional.

**Tabla 4.**

#### Resultados por dimensión del Cuestionario de Clima Organizacional Validado

Dimensión	Puntaje	Interpretación
Colaboración y buen trato	3.43 (Moderado)	Este puntaje sugiere que existe una percepción neutral en cuanto a la colaboración y relaciones interpersonales que se dan en la institución educativa
Motivación laboral	3.51 (Alto)	Los docentes encuentran que la motivación en el trabajo es alta
Iniciativa participativa	3.13 (Moderado)	Existe una percepción neutral en cuanto a la participación activa de los docentes. Los docentes encuentran que se ofrecen oportunidades de desarrollo dentro de la escuela, pero podrían ser mejores.
Desarrollo profesional	3.02 (Moderado)	Existe una percepción neutral en cuanto a la participación activa de los docentes. Los docentes encuentran que se ofrecen oportunidades de desarrollo dentro de la escuela, pero podrían ser mejores.
Apoyo al emprendimiento	2.98 (Moderado)	Este puntaje sugiere que existe una percepción neutral en el apoyo al emprendimiento que se da en sus instituciones educativas
Equipos de distribución de personas y material	3.43 (Moderado)	Los docentes encuentran que la escuela organiza y distribuye de forma normal a sus activos, sin embargo, podría ser mejor. Los docentes encuentran que la organización y el desempeño dentro de la escuela no es mala, pero podría mejorar.
Organización y desempeño	3.19 (Moderado)	Los docentes encuentran que la escuela organiza y distribuye de forma normal a sus activos, sin embargo, podría ser mejor. Los docentes encuentran que la organización y el desempeño dentro de la escuela no es mala, pero podría mejorar.



Estabilidad laboral	3.52 (Alto)	Los docentes tienen una percepción alta y óptima referente a su estabilidad laboral en sus instituciones educativas
Comunicación y desarrollo	3.16 (Moderado)	Los docentes sienten que el nivel de comunicación y desarrollo en la escuela es normal, sin embargo, podría ser mejor.
Autonomía y profesionalismo	3.59 (Alto)	Los docentes encuentran que poseen un nivel de autonomía alto

*Fuente: Elaboración propia*

A partir del análisis de la tabla anterior, se observa que algunas dimensiones del clima organizacional presentan valoraciones relativamente más altas. En particular, la motivación laboral alcanza un promedio de 3,51, lo que constituye un aspecto relevante, considerando que la motivación se asocia directamente con el desempeño, el compromiso institucional y la satisfacción profesional.

Asimismo, la dimensión estabilidad laboral obtiene un promedio de 3,52, reflejando que los docentes perciben un nivel adecuado de seguridad y permanencia en sus establecimientos, lo cual contribuye al bienestar y a la sensación de resguardo en el entorno de trabajo. Del mismo modo, la dimensión autonomía y profesionalismo registra uno de los puntajes más altos (3,59), lo que sugiere que los docentes consideran que cuentan con cierto margen de independencia en el ejercicio de su labor y que su rol profesional es valorado dentro de la institución. Este elemento resulta especialmente significativo, ya que favorece la autoeficacia, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral.

No obstante, el análisis también permite identificar áreas susceptibles de fortalecimiento. Si bien dimensiones como apoyo al emprendimiento y desarrollo profesional no presentan evaluaciones negativas, sus puntajes comparativamente más bajos indican oportunidades de mejora. Estas áreas adquieren relevancia al momento de diseñar estrategias orientadas a potenciar el bienestar docente y, en consecuencia, mejorar su calidad de vida laboral.

#### Calidad de Vida (WHOQOL-BREF)

En relación con los resultados del cuestionario WHOQOL-BREF, es posible observar en los docentes evaluados distintos niveles de percepción de calidad de vida según las dimensiones que contempla el instrumento. A continuación, se presentan los resultados correspondientes a cada una de ellas.

#### Tabla 5.

#### Resultados del cuestionario WHOQOL-BREF por dimensión

Dimensión	Nivel	Interpretación
-----------	-------	----------------



Salud física	Medio-alto (63 pts.)	Los docentes encuentran que su situación referente a la salud física es óptima.
Salud psicológica	Medio-alto (69 pts.)	La salud mental de los docentes de la región del Maule es óptima.
Calidad de las relaciones interpersonales	Medio-alto (75 pts.)	La calidad de las relaciones interpersonales de los docentes es provechosa para su calidad de vida en general.
Calidad del entorno	Medio-alto (69 pts.)	La calidad del entorno en el que los docentes se desenvuelven día a día es óptima.
Puntaje general	Medio-alto (69 pts.)	La calidad de vida de los docentes de la región del Maule es óptima.

*Fuente: Elaboración propia*

*Nota: Los puntajes brutos obtenidos en el WHOQOL-BREF fueron transformados siguiendo las directrices del instrumento, con el fin de homologarlos a la escala de puntuación del WHOQOL original y facilitar su interpretación comparativa.*

Tal como se aprecia en la Tabla 5, se presentan las medias correspondientes a cada una de las dimensiones del WHOQOL-BREF. De manera general, los resultados indican que los docentes tienden a percibir su calidad de vida en un nivel mayormente óptimo y positivo ( $M = 3,41$ ;  $DE = 0,91$ ). Este promedio sugiere una valoración favorable de su bienestar global, aunque con cierta variabilidad en las respuestas, reflejada en la desviación estándar.

### Correlaciones

Como se observa en la Tabla N°7, el análisis correlacional evidencia una relación significativa y negativa entre el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo y la calidad de vida ( $r = -0,39$ ;  $p = 0,001$ ). Esto indica que, a medida que aumentan los niveles de conflicto entre los roles laboral y familiar, disminuye la percepción de calidad de vida en los docentes. El valor de significancia confirma que esta relación no se debe al azar.

De igual forma, se identificó una correlación significativa y negativa entre el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo y el clima organizacional ( $r = -0,47$ ;  $p = 0,000$ ). Este resultado sugiere que mayores niveles de conflicto entre trabajo y familia se asocian con una percepción menos favorable del clima organizacional. La significancia estadística obtenida refuerza la consistencia de esta relación, indicando que la asociación observada posee sustento empírico dentro de la muestra analizada.

### Tabla 6.

**Correlación de Spearman entre conflicto trabajo-familia/ Familia-Trabajo y las variables Calidad de Vida y Clima Organizacional**



		Conflicto Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo	Calidad de vida	Clima organizacional
Conflicto Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	-0.39	-0.47
	Sig. (Bilateral)	-	0.001	0.000
	N	65	65	65
Calidad de Vida	Coeficiente de correlación	-0.39	1.000	0.26
	Sig. (Bilateral)	0.001	-	0.034
	N	65	65	65
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	-0.47	0.26	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	0.034	-
	N	65	65	65

*Fuente: Elaboración propia*

Finalmente, al analizar la correlación entre las variables Calidad de Vida y Clima Organizacional es posible observar que existe una correlación significativa positiva entre ambas variables ( $R= 0,26$ ;  $p= 0,03$ ).

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

El presente estudio tuvo como propósito analizar de manera integrada la relación entre el conflicto trabajo-familia, el clima organizacional y la calidad de vida en docentes de instituciones educacionales de la región del Maule. Los hallazgos permiten comprender estas variables no como fenómenos aislados, sino como

dimensiones interdependientes que configuran la experiencia laboral y personal del profesorado.

En primer lugar, los resultados evidencian una correlación negativa entre conflicto trabajo-familia y clima organizacional. Esto implica que, a medida que aumentan los niveles de interferencia entre las demandas laborales y familiares, en ambas direcciones, trabajo-familia y familia-trabajo, disminuye la percepción de un clima organizacional favorable. Este resultado es coherente con lo señalado por Daderman y Basinska (2016), quienes sostienen que un clima laboral desfavorable intensifica el desgaste



personal en trabajadores con altos niveles de conflicto trabajo-familia, afectando incluso sus relaciones intrafamiliares. Asimismo, Figueroa y Urrutia (2015), en su revisión sistemática, plantean que las prácticas organizacionales orientadas a la conciliación fortalecen el clima laboral, mientras que aquellas que potencian el conflicto lo deterioran. En la misma línea, Dodero y Troilo (2021) observaron que la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia en una empresa de servicios de recursos humanos generó mejoras significativas en el clima organizacional. En conjunto, estos antecedentes refuerzan la idea de que el conflicto trabajo-familia no solo impacta en el ámbito privado del trabajador, sino que también incide directamente en la calidad de las relaciones y dinámicas organizacionales.

En segundo lugar, se constató una relación negativa entre conflicto trabajo-familia y calidad de vida. Es decir, mayores niveles de conflicto se asocian con una disminución en la percepción de bienestar general. Este hallazgo se alinea con el estudio de Delgado et al. (2021) en docentes universitarios colombianos, quienes concluyen que una interacción saludable entre las esferas laboral y familiar constituye un factor clave en la promoción de la calidad de vida. De igual modo, Valenzuela et al. (2016), en el contexto de docentes de educación básica en Chile, destacan que el apoyo familiar y el equilibrio trabajo-familia se vinculan con mejores niveles de calidad laboral. Así, la evidencia sugiere que el bienestar docente depende en gran medida de la posibilidad de armonizar las exigencias profesionales con las responsabilidades y vínculos personales, lo que adquiere especial relevancia en contextos educativos caracterizados por altas demandas emocionales y administrativas.

Finalmente, se identificó una correlación positiva entre clima organizacional y calidad de vida. A medida que mejora la percepción del clima laboral, aumentan también los niveles de

bienestar en los docentes. Este resultado encuentra respaldo en Quintanilla et al. (2022), quienes en un estudio con docentes universitarios señalan que un clima organizacional favorable se asocia con mejores indicadores de calidad de vida. Asimismo, Zambrano et al. (2017) sostienen que el clima organizacional influye en factores psicológicos, sociales y económicos que inciden directamente en el bienestar docente. Desde la perspectiva de Juárez (2012), un entorno laboral caracterizado por relaciones colaborativas, apoyo institucional y condiciones adecuadas de trabajo no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también repercute positivamente en la prestación de servicios. En el ámbito educativo, esto adquiere una dimensión estratégica, ya que el bienestar del profesorado impacta en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que el conflicto trabajo-familia actúa como un factor de riesgo tanto para el clima organizacional como para la calidad de vida docente, mientras que un clima organizacional favorable emerge como un factor protector que potencia el bienestar. Estas relaciones configuran un entramado donde las dinámicas institucionales y las experiencias personales se retroalimentan de manera constante.

No obstante, el estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra podría no ser representativo, situación posiblemente influida por la sobrecarga laboral experimentada por los docentes tras la pandemia por COVID-19, así como por la percepción de "sobrediagnóstico" en los establecimientos municipales, lo que habría afectado la motivación para participar. Además, el alto porcentaje de mujeres en la muestra (82%) impidió realizar análisis comparativos por sexo, y la predominancia de docentes sin cargos de jefatura limitó la posibilidad de explorar el efecto de esta variable. La modalidad de recolección



remota, sin acompañamiento directo durante la aplicación de la encuesta, también pudo incidir en la tasa de respuesta. Finalmente, la focalización territorial en la región del Maule restringe la generalización de los hallazgos a otras regiones del país o a contextos internacionales.

Pese a estas limitaciones, el estudio aporta evidencia empírica relevante en un contexto donde la literatura nacional sobre conflicto trabajo-familia, clima organizacional y calidad de vida docente aún es limitada. Los resultados

abren líneas para futuras investigaciones que profundicen en estas variables e incorporen otros factores asociados al bienestar docente, tales como liderazgo directivo, apoyo institucional, carga administrativa y estrategias de educación socioemocional. Avanzar en esta dirección permitirá diseñar intervenciones organizacionales orientadas a fortalecer la conciliación trabajo-familia, mejorar el clima institucional y resguardar la calidad de vida del profesorado, contribuyendo así a la sostenibilidad y calidad del sistema educativo chileno.

---

## REFERENCIAS

- Bustamante Ubilla, M. A., Lapo-Maza, M. D. C., & Grandón-Avenidaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30). <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgyps15-30.ccco>
- Cardona-Arias, J. A., & Higuera-Gutiérrez, L. F. (2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 175-189. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v40n2/spuo3214.pdf>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Castillo, L., Lengua, C., & 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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299022819006>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- CEPAL. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Chiang, M., Manzo, C., & Pinilla, S. (2020). Conciliación Trabajo-Familia, Buenas Prácticas Laborales, Compromiso Organizacional, Autoeficacia y Creencias Organizacionales, influencia en los trabajadores de Centro de Salud. *Revista Perspectivas*, 45, 85-116. <https://doi.org/10.35319/2j8koeo8>



- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Daubermann, D. C., & Tonete, V. L. P. (2012). Quality of work life of nurses in primary health care. *Acta Paulista De Enfermagem*, 25(2), 277-283. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002012000200019>
- Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R., & Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Dodero, C., & Troilo, F. (2021). Conciliación vida laboral y familiar: Impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos. <https://www.econstor.eu/handle/10419/238410>
- Figueroa, A. J., & Urrutia, V. G. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>
- González, J. S., & Morales, P. G. (2023). Agobio y salud laboral entre trabajadores de la educación. CIPER Chile. <https://www.ciperchile.cl/2023/06/12/agobio-y-salud-laboral-trabajadores-de-la-educacion/>.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10 (1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Hernández Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, M. D. P. (2014). *Metodología de la Investigación-Sampieri* (6ta edición). Mc Graw Hill Education
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf)
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., & Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: Theoretical and empirical approaches. En J. Dikkers (Ed.), *An international research perspective* (pp. 87-120). Londres: Lawrence Erlbaum Associates.
- López Huerta, J. A., González Romo, R. A., & Tejada Tayabas, J. M. (2017). Propiedades psicométricas de la versión en español de la escala de calidad de vida Whoqol Bref en una muestra de adultos mexicanos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(44), 105-115. <https://doi.org/10.21865/ridep44.2.09>
- Mineduc. (2022, 15 marzo). Conoce los protocolos de prevención para la vuelta a clases 2022. Ministerio de educación. <https://www.mineduc.cl/protocolos-de-prevencion-para-la-vuelta-a-clases-2022/>
- Mineduc. (2021). Efectos de la suspensión de clases presenciales en contexto de pandemia por COVID-19. Evidencias 52. Santiago, Chile. [https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/05/EVIDENCIAS-52\\_2021.pdf](https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/05/EVIDENCIAS-52_2021.pdf)



- Ministerio de Salud (2022) Libro COVID-19 Chile Pandemia 2020-2022 <https://www.minsal.cl/libro-covid-19-en-chile-pandemia-2020-2022/>
- Miranda, J y Viera, M. (2011). Adicción al trabajo y conflicto trabajo familia en trabajadores de la región del Libertador General Bernardo O'Higgins. (Tesis de pregrado). Universidad de Talca, Chile.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Teaching Hours*. OECD. <https://data.oecd.org/teachers/teaching-hours.htm>.
- Organización Mundial de la Salud. (2020, 8 octubre). WHOQOL. World Health Organization. <https://www.who.int/tools/whoqol>
- Organización Panamericana de la Salud (2021). Enfermedad por coronavirus (COVID-19) <https://www.paho.org/es/enfermedades-no-transmisibles-ets/enfermedad-coronavirus-covid-19>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). Se acaba la emergencia por la pandemia, pero la COVID-19 continúa. OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se-acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-continua>
- Pauta, V. A. T., Cárdenas, R. E. G., & Calderón, R. E. V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Ribeiro, B. M. D.S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. C. C. M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es).
- Tirado, D.A., Muñoz, R.V., & Bravo, M.B. (2016). Conflicto familia-trabajo: dilemas y conflictos de mujeres trabajadoras en Las Comunas de Paillaco y Purranque, Sur de Chile. *Cuaderno de Trabajo Social - UTEM*, 8, 9-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7305833>
- Valenzuela, S. A., Ferrada, A. L., Vega, V. A., & Figueroa, A. J. (2016). Work-Family balance, job satisfaction and family support in basic school teachers. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.3.9492>
- Villanueva, R. K. (2020). Clima de aula en secundaria: Un análisis entre las interacciones de estudiantes y docentes. *Revista peruana de investigación educativa*, 12(12), 187-216. <https://doi.org/10.34236/rpie.v12i12.178>
- Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). ¿Qué calidad de vida? *Foro mundial de la salud*, 17(4), 385-387 <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>



Zambrano, J., Ramón, M. Á., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.  
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>