

# Calidad de Vida Laboral de Docentes en Chile: Un análisis de determinantes sociodemográficas y laborales

*Pamela Montoya-Cáceres<sup>(1)</sup>, Matías Méndez-Valdés<sup>(2)</sup>, Natalia Bello-Escamilla<sup>(3)</sup>, Rosa Castillo-Olate<sup>(4)</sup>*

<sup>1</sup>Universidad del Bío – Bío, Facultad Ciencias de la Salud y los Alimentos, Departamento de Enfermería, Chillán, Chile. ORCID: 0000-0002-6488-719.

<sup>2</sup>Universidad del Bío – Bío, Facultad Ciencias de la Salud y los Alimentos, Departamento de Enfermería, Chillán, Chile. ORCID: 0009-0009-8877-0459.

<sup>3</sup>Universidad del Bío – Bío, Facultad Ciencias de la Salud y los Alimentos, Departamento de Enfermería, Chillán, Chile. ORCID: 0000-0002-1785-1915

<sup>4</sup>Universidad del Bío – Bío, Facultad Ciencias de la Salud y los Alimentos, Magíster en Enfermería, Chillán, Chile. ORCID: 0009-0006-8598-2550

## Correspondencia:

**Pamela Montoya Cáceres**

Dirección postal: Av. Andrés Bello #720 Chillán, Ñuble,  
Chile.

Correo electrónico: [pmontoya@ubiobio.cl](mailto:pmontoya@ubiobio.cl)

**La cita de este artículo es:** Pamela Montoya Cáceres et al. Calidad de Vida Laboral de Docentes en Chile: Un análisis de determinantes sociodemográficas y laborales. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2026; 35(2):196-208

## RESUMEN.

**Introducción:** Los docentes enfrentan situaciones personales, laborales y del equilibrio entre ambas que afectan la Calidad de Vida.

**Objetivo:** Relacionar Calidad de Vida Laboral por dimensión con las características sociodemográficas y laborales de docentes en Chile.

**Material y Métodos:** Estudio correlacional, transversal. La muestra incluyó 100 docentes. Se aplicó el instrumento Calidad de Vida Laboral – GOHISALO y cuestionario sociodemográfico y laboral.

**Resultados:** En las dimensiones Integración al puesto de trabajo y Bienestar logrado a través del trabajo los docentes con pareja presentaron mayores niveles de satisfacción con 72,1%; ( $p=0,012$ ) y 46,5%; ( $p=0,017$ ) cada una. Asimismo, la dimensión Administración del tiempo libre y Bienestar logrado

## WORK LIFE QUALITY OF TEACHERS IN CHILE: AN ANALYSIS OF SOCIODEMOGRAPHIC AND LABOR DETERMINANTS

### ABSTRACT

**Introduction:** Teachers face personal and work-related challenges, as well as issues related to balancing the two, which affect their quality of life.

**Objective:** To examine the relationship between dimensions of work-life quality and the sociodemographic and occupational characteristics of teachers in Chile.

**Materials and Methods:** A cross-sectional, correlational study. The sample included 100 teachers. The Quality of Work Life – GOHISALO instrument and a sociodemographic and work-related questionnaire were administered.

**Results:** In the dimensions of Job Integration and Well-being Achieved Through Work, teachers in a relationship reported

se correlacionaron con las horas de tiempo libre que presenta el docente ( $\rho=+0,199$ ;  $p=0,047$  y  $\rho=+0,273$ ;  $p=0,006$ , respectivamente).

**Conclusiones:** Es necesario considerar las variables que influyen en la Calidad de Vida Laboral en docentes para desarrollar políticas que permitan mejorar la satisfacción.

**Palabras claves:** Calidad de vida; Condiciones de trabajo; Salud laboral; Satisfacción en el trabajo; Docentes.

higher levels of satisfaction at 72.1% ( $p=0.012$ ) and 46.5% ( $p=0.017$ ), respectively. Likewise, the dimensions of Leisure Time Management and Well-being Achieved correlated with the amount of free time teachers had ( $\rho = +0.199$ ;  $p = 0.047$  and  $\rho = +0.273$ ;  $p = 0.006$ , respectively).

**Conclusions:** It is necessary to consider the variables that influence teachers' Quality of Work Life in order to develop policies that improve satisfaction.

**Key words:** Quality of Life; Working Conditions; Occupational Health; Job Satisfaction; Faculty.

---

**Fecha de recepción:** 20 de octubre de 2025

**Fecha de aceptación:** 14 de junio de 2026

---

## Introducción

La condición laboral del lugar en que se desempeñan los docentes afecta directamente la forma de enseñanza, debido a diversos componentes de naturaleza individual y social que interactúan entre sí y se potencian, involucrando la vida dentro y fuera de los establecimientos educacionales situación que repercute directamente en la calidad de vida y la forma en que los alumnos perciben su educación. La satisfacción es el principal componente de la calidad, esto implica que si el trabajador se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo, desde sentir que su labor es valorada en el establecimiento, el mantener una buena relación con el resto de los docentes, el percibir que la infraestructura es acorde a lo que necesita

para realizar de manera exitosa su trabajo, entre otros, permitirá mejorar su percepción de Calidad de Vida Laboral (CVL) e incidir de manera favorable en la enseñanza que se les brindará a los estudiantes<sup>(1,2)</sup>.

Existen múltiples condiciones que afectan el bienestar ocupacional de los docentes como la inteligencia socioemocional, las relaciones interpersonales, la respuesta frente a la carga de trabajo y algunas características sociodemográficas, como la edad y el sexo, influyendo en las sensaciones generadas por el trabajo<sup>(3)</sup>. En este sentido, la CVL se entiende como la repercusión que tienen las condiciones laborales y personales del trabajador sobre la satisfacción que experimenta frente a sus necesidades físicas, psicológicas y sociales, además de cómo estas pueden afectar el desempeño del trabajador<sup>(4)</sup>.

En el contexto de la educación, se ha demostrado que un ambiente óptimo puede ser favorable para el trabajador, permitirle sentirse cómodo en su lugar de trabajo, reducir el ausentismo laboral y el estrés, además de favorecer la participación y cooperación frente a los cambios que pueda requerir la organización, por el contrario ciertos factores pueden generar disconformidad en la CVL de los docentes y en muchos casos generar abandono del puesto de trabajo, producto de una falta de equilibrio entre lo personal y lo laboral<sup>(3)</sup>. En este contexto, se plantea como hipótesis que variables como, tener pareja (entendida como una red de apoyo), contar con mayor estabilidad laboral y disponer de mayor tiempo libre se asocian con una mejor CVL en determinadas dimensiones.

Considerando lo anteriormente expuesto el objetivo de esta investigación es conocer la CVL en sus distintas dimensiones y su relación con características sociodemográficas y laborales de docentes en Chile, para fomentar el futuro desarrollo de estrategias o intervenciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo, según su pertinencia geográfica y las características individuales de los docentes.

## Material y Métodos

Estudio transversal, de tipo asociativo-correlacional. La población de estudio correspondió a 240 docentes pertenecientes a un establecimiento educacional que contaba con nivel básico (primaria) y media (preparatoria o secundaria) perteneciente a la región de Ñuble, Chile. La muestra mínima se estableció en 66 individuos considerando un 95% de confianza, sin embargo, la muestra final consideró la incorporación de todos aquellos individuos del establecimiento que cumplieran con los criterios de elegibilidad, los cuales consideró como inclusión: la aceptación y firma del consentimiento informado y tener al menos 2 años de antigüedad en el establecimiento. Además, se excluyeron a docentes con licencias médicas superior a 60 días de forma continua o

intermitente en los últimos 6 meses, a docentes que estuviesen realizando reemplazos y quienes no se encontraron disponibles por feriado legal o permiso administrativo a la hora de aplicar los instrumentos. Luego de aplicados estos criterios la muestra resultante fue de 100 docentes.

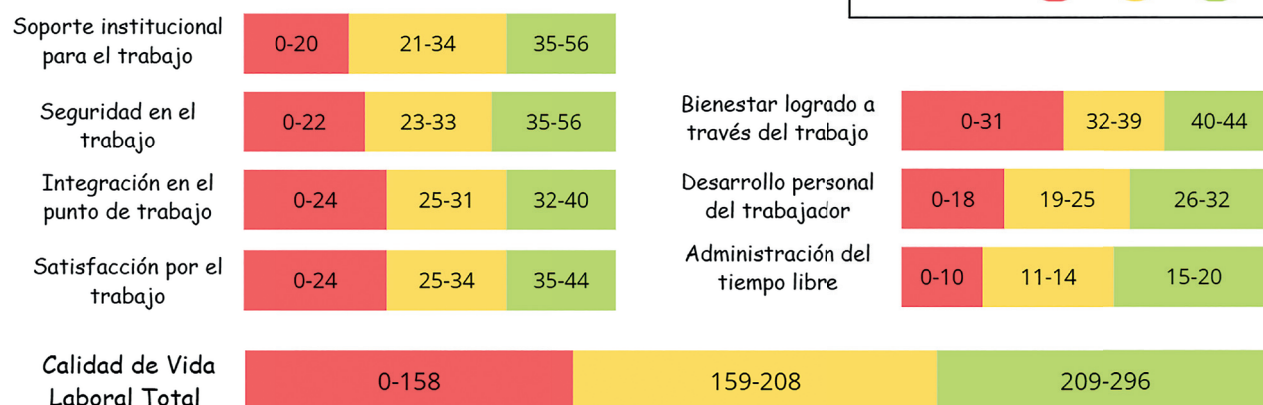
Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario sociodemográfico (de elaboración propia) y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral- Gohisalo (GOHISALO) elaborado por autores del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de Guadalajara, México. El instrumento GOHISALO consta de 74 ítems que evalúan 7 dimensiones: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT); Seguridad en el Trabajo (ST); Integración al Puesto de Trabajo (IPT); Satisfacción por el Trabajo (SAT); Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT); Desarrollo Personal (DP), y Administración del Tiempo Libre (ATL). Originalmente el instrumento fue validado en una población de médicos y enfermeras prestadores de servicios de salud de la Secretaría de Salud Jalisco, en México, y por su parte en Chile, fue validado en una población de trabajadores de la salud con un Alpha de Cronbach de 0,96<sup>(5,6)</sup>.

Para la evaluación del instrumento y clasificación de los puntajes obtenidos se utilizaron los criterios presentados en la Figura 1.

La recolección de datos se llevó a cabo por un grupo de estudiantes tesistas en el contexto de desarrollo de su trabajo de licenciatura<sup>(7)</sup>. Para velar por el cumplimiento de los principios bioéticos, previo a la recolección de los datos se obtuvo aprobación del comité ético científico de la Universidad del Bío-Bío y del director del establecimiento educacional a intervenir. Además, se aplicó consentimiento informado, previo a la participación para dar a conocer el propósito y objetivo de la investigación, la voluntariedad de su participación, entre otros aspectos esenciales. Para el análisis estadístico se utilizó el programa informático Statistical Product and Service Solutions (SPSS), versión 25; en específico la estadística descriptiva de las variables se realizó mediante frecuencias absolutas y porcentuales,

FIGURA 1. CLASIFICACIÓN PUNTAJE OBTENIDO EN CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL-GOHISALO (GOHISALO) GLOBAL Y POR DIMENSIÓN.

### Cuestionario de Calidad de Vida Laboral- Gohisalo



Fuente: Elaboración propia

mientras que la estadística analítica contempló el uso de las pruebas chi cuadrado y test exacto de Fisher para identificar la presencia de asociación (en base a la distribución de las variables) y Correlación de Spearman para el análisis correlacional, según la naturaleza que presentaban las variables de estudio.

### Resultados

Respecto de las principales características sociodemográficas y laborales de los docentes, el 58% presentó una edad entre 23 y 34 años; un 52% de los encuestados era de sexo masculino, un 57% del total de la muestra no refirió una relación de pareja, y el 59% del total indicó recorrer una distancia casa-trabajo entre 5 y 30 kilómetros. El 60% de los docentes informó una relación contractual de planta (contrato indefinido) y el 86% refirió trabajar en solo una institución educacional. El 49% señaló tener 3 o más horas disponibles de tiempo libre a la semana, y el 88% trabaja 30 o más horas a la semana.

En la Tabla 1, se observa la CVL percibida por

los docentes, donde se identificó que un 57% de los encuestados presentó una satisfacción alta en lo que respecta a CVL, en las dimensiones de esta misma se identificó que SIT presentó la satisfacción más alta, seguido por ST con 80% y 59% respectivamente, mientras que ATL presentó la satisfacción más baja con un 48%.

En la Tabla 2 se identifica las correlaciones en la dimensión de SIT y ST, en la primera mencionada, se identifica la existencia de uno o más contratos como estadísticamente significativa, donde la mayor parte de los docentes con alta satisfacción no presentan un contrato con otra institución. Sin embargo, en lo que respecta a la ST no se identificó ningún factor que influya significativamente a nivel estadístico).

La Tabla 3 presenta las correlaciones identificadas para las dimensiones de IPT y SAT, donde la IPT se ve influenciado por el estado civil (p-value 0,012), y los docentes con pareja tienden a niveles de satisfacción alta, mientras que los individuos sin pareja predominan la satisfacción media; para esta dimensión también se identifica el tipo de contrato como una variable significativa, donde

**TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN SATISFACCIÓN, DE DOCENTES EN CHILE (N=100).**

Calidad de Vida Laboral	Satisfacción		
	Alta	Media	Baja
	%	%	%
Calidad De Vida Laboral Total	57	37	6
Soporte institucional para el trabajo	80	17	3
Seguridad en el trabajo	59	32	9
Integración al puesto	55	37	8
Satisfacción por el trabajo	19	65	16
Bienestar logrado a través del trabajo	32	48	20
Desarrollo personal del trabajador	34	51	15
Administración del tiempo libre	19	33	48

Fuente: Elaboración propia

los individuos de planta y a contrata presentan una satisfacción mayoritariamente alta. Lo que respecta a SAT se identificó que un mayor porcentaje de hombres tiende a niveles de satisfacción alta respecto a las mujeres y que las mujeres tienden a mayores porcentajes de satisfacción baja.

En la Tabla 4 se identificó una asociación en el estado civil con las dimensiones BLT y DP destacando que los individuos con pareja tienden a una mayor proporción de alta satisfacción (46,5% y 44,2% respectivamente) respecto a quienes no refieren pareja (21,1% y 26,3% respectivamente) en ambas dimensiones. Además, el tiempo libre se identificó como estadísticamente significativo con un Rho de Spearman de +0,199, donde los docentes con mayor tiempo libre a la semana (> 5 horas) presentan una mayor proporción de satisfacción alta en la dimensión BLT, respecto a un menor tiempo libre.

Por último, la Tabla 5 identifica una asociación estadísticamente significativa en la dimensión ATL respecto al tiempo libre de los docentes con un Rho de Spearman de +0,273 y un p-value de 0,006, en este punto los docentes con mayor tiempo libre (> 5 horas) presentaban una mayor proporción

satisfacción alta, respecto a los docentes con un menor tiempo libre; a su vez la mayor proporción de satisfacción baja en esta dimensión se presentó en individuos que no describieron tiempo libre (0 horas).

## Discusión

Esta investigación permitió conocer la CVL y su relación con variables sociodemográficas y laborales en docentes pertenecientes a un establecimiento educacional de la región de Ñuble. Respecto a las características sociodemográficas la ausencia de pareja es predominante entre las características de la población, situación que guarda relación con la edad de los docentes de esta investigación (mayoritariamente inferior a los 35 años), pues al ser jóvenes presentan cierto grado de inestabilidad laboral y económica lo que dificulta el vivir de forma independiente y en pareja, misma situación que se refleja en otros estudios.<sup>8</sup>

Al analizar la CVL, específicamente en la dimensión SIT, se observó una tendencia predominante hacia niveles altos de satisfacción, lo cual contrasta

**TABLA 2. RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS / LABORALES DE DOCENTES EN CHILE.**

Características sociodemográficas y laborales	Calidad de Vida Laboral							
	Soporte institucional para el trabajo				Seguridad en el trabajo			
	Alta	Media	Baja	p-value	Alta	Media	Baja	p-value
	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	
Edad (años)*								
23 – 34	47 (81,0)	9 (15,5)	2 (3,5)	0,908	33 (56,9)	19 (32,7)	6 (10,3)	0,816
≥ 35	33 (78,6)	8 (19,0)	1 (2,4)		26 (61,9)	13 (30,9)	3 (7,14)	
Sexo*								
Mujer	38 (79,1)	7 (14,6)	3 (6,3)	0,184**	25 (52,1)	17 (35,4)	6 (12,5)	0,343
Hombre	42 (80,8)	10 (19,2)	0 (0,0)		34 (65,4)	15 (28,8)	3 (5,8)	
Estado civil*								
Sin pareja	42 (73,7)	14 (24,6)	1 (1,8)	0,055	30 (52,6)	22 (38,6)	5 (8,7)	0,256
En pareja	38 (88,4)	3 (7,0)	2 (4,7)		29 (67,4)	10 (23,2)	4 (9,3)	
Distancia al lugar de trabajo (km)+								
<5	20 (83,3)	3 (12,5)	1 (2,3)	-0,047 (p=0,641)	13 (54,1)	10 (41,7)	1 (4,2)	+0,064 (p=0,530)
5-30	47 (79,7)	10 (16,9)	2 (3,4)		35 (59,3)	16 (27,1)	8 (13,5)	
>30	13 (76,4)	4 (23,5)	0 (0,0)		11 (64,7)	6 (35,3)	0 (0,0)	
Tipo de contrato*								
De planta	44 (73,3)	13 (21,6)	3 (5,0)	0,089**	30 (50,0)	24 (40,0)	6 (10,0)	0,073
A contrata	36 (90,0)	4 (10,0)	0 (0,0)		29 (72,5)	8 (20,0)	3 (7,5)	
Tiempo libre (hrs) +								
0	14 (77,8)	2 (11,1)	2 (11,1)	+0,122 (p=0,226)	10 (55,6)	4 (22,2)	4 (22,2)	+0,041 (p=0,689)
1-2	25 (75,8)	7 (21,2)	1 (3,0)		21 (63,6)	11 (33,3)	1 (3,0)	
3-4	27 (79,4)	7 (20,6)	0 (0,0)		18 (53,0)	12 (35,3)	4 (11,8)	
>5	14 (93,3)	1 (6,7)	0 (0,0)		10 (66,7)	5 (33,3)	0 (0,0)	
Carga horaria (hrs) +								
<20	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-0,110 (p=0,277)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	+0,002 (p=0,981)
20-30	11 (91,7)	1 (8,3)	0 (0,0)		7 (58,3)	4 (33,3)	1 (8,3)	
>30	69 (78,4)	16 (18,2)	3 (3,4)		52 (59,1)	28 (31,8)	8 (9,1)	
Coexistencia de contrato*								
Sí	9 (64,3)	3 (21,4)	2 (14,3)	0,050	6 (42,9)	5 (35,7)	3 (21,4)	0,141
No	71 (82,6)	14 (17,3)	1 (1,1)		53 (61,2)	27 (31,4)	6 (7,0)	

Fuente: Elaboración propia. \* Prueba Chi Cuadrado/ \*\* Test Exacto de Fisher + Prueba Correlación de Spearman (coef. rho (p-value))

**TABLA 3. RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS / LABORALES DE DOCENTES EN CHILE.**

Características sociodemográficas y laborales	Calidad de Vida Laboral							
	Integración al puesto de trabajo				Satisfacción por el trabajo			
	Alta	Media	Baja	p-value	Alta	Media	Baja	p-value
	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	
Edad (años)*								
23 – 34	30 (51,7)	22 (37,9)	6 (10,3)	0,557	9 (15,5)	39 (67,2)	10 (17,2)	0,571
≥ 35	25 (59,5)	15 (35,7)	2 (4,8)		10 (23,8)	26 (61,9)	6 (14,3)	
Sexo*								
Mujer	26 (54,1)	17 (35,4)	5 (10,4)	0,718	8 (16,7)	27 (56,3)	13 (27,0)	0,015
Hombre	29 (55,8)	20 (38,5)	3 (5,8)		11 (21,2)	38 (73,0)	3 (5,8)	
Estado civil*								
Sin pareja	24 (42,1)	27 (47,4)	6 (10,2)	0,012	7 (12,3)	39 (68,4)	11 (19,3)	0,117
En pareja	31 (72,1)	10 (23,3)	2 (4,7)		12 (27,9)	26 (60,5)	5 (11,6)	
Distancia al lugar de trabajo (km)+								
<5	15 (62,5)	7 (29,1)	2 (8,3)	-0,056 (p=0,577)	8 (33,3)	13 (54,2)	3 (12,5)	-0,108 (p=0,283)
5-30	31 (52,5)	23 (39,0)	5 (8,5)		9 (15,3)	38 (64,4)	12 (20,3)	
>30	9 (53,0)	7 (41,2)	1 (5,9)		2 (11,8)	14 (82,4)	1 (5,9)	
Tipo de contrato*								
De planta	29 (48,3)	23 (38,3)	8 (13,3)	0,031**	10 (16,7)	38 (63,3)	12 (20,0)	0,369
A contrata	26 (65,0)	14 (35,0)	0 (0,0)		9 (22,5)	27 (67,5)	4 (10,0)	
Tiempo libre (hrs) +								
0	10 (55,6)	4 (22,2)	4 (22,2)	+0,122 (p=0,226)	4 (22,2)	8 (44,4)	6 (33,3)	+0,168 (p=0,094)
1-2	15 (45,5)	18 (54,5)	0 (0,0)		5 (15,2)	22 (66,7)	6 (18,2)	
3-4	20 (58,9)	10 (29,4)	4 (11,8)		6 (17,6)	25 (73,5)	3 (8,8)	
>5	10 (66,7)	5 (33,3)	0 (0,0)		4 (26,7)	10 (66,7)	1 (6,7)	
Carga horaria (hrs) +								
<20	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-0,048 (p=0,634)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	+0,019 (p=0,852)
20-30	7 (58,3)	5 (41,7)	0 (0,0)		2 (16,7)	8 (66,7)	2 (16,7)	
>30	48 (54,5)	32 (36,4)	8 (9,1)		17 (19,3)	57 (64,8)	14 (15,9)	
Coexistencia de contrato*								
Sí	7 (50,0)	5 (35,7)	2 (14,3)	0,642	0 (0,0)	10 (71,4)	4 (28,5)	0,090**
No	48 (55,8)	32 (37,2)	6 (7,0)		19 (22,1)	55 (63,9)	12 (13,9)	

Fuente: Elaboración propia. \* Prueba Chi Cuadrado/ \*\* Test Exacto de Fisher + Prueba Correlación de Spearman (coef. rho (p-value))

**TABLA 4. RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS / LABORALES DE DOCENTES EN CHILE.**

Características sociodemográficas y laborales	Calidad de Vida Laboral							
	Bienestar logrado a través del trabajo				Desarrollo personal por el trabajo			
	Alta n (%)	Media n (%)	Baja n (%)	p-value	Alta n (%)	Media n (%)	Baja n (%)	p-value
<b>Edad (años)*</b>								
23 – 34	18 (31,0)	26 (44,8)	14 (24,1)	0,470	18 (31,0)	33 (56,9)	7 (12,1)	0,352
≥ 35	14 (33,3)	22 (52,4)	6 (14,3)		16 (38,1)	18 (42,9)	8 (19,0)	
<b>Sexo*</b>								
Mujer	13 (27,1)	26 (54,2)	9 (18,8)	0,472	12 (25,0)	27 (56,3)	9 (18,8)	0,168
Hombre	19 (36,5)	22 (42,3)	11 (21,2)		22 (42,3)	24 (46,2)	6 (11,5)	
<b>Estado civil*</b>								
Sin pareja	12 (21,1)	30 (52,6)	15 (26,3)	0,017	15 (26,3)	34 (59,6)	8 (14,0)	0,046
En pareja	20 (46,5)	18 (41,9)	5 (11,6)		19 (44,2)	17 (39,5)	7 (16,3)	
<b>Distancia al lugar de trabajo (km)+</b>								
<5	9 (37,5)	10 (41,6)	5 (20,8)	+0,034 (p=0,740)	10 (41,6)	11 (45,8)	3 (12,5)	-0,045 (p=0,654)
5-30	16 (27,1)	30 (50,8)	13 (22,0)		18 (30,5)	31 (52,5)	10 (16,9)	
>30	7 (41,2)	8 (47,1)	2 (11,8)		6 (35,3)	9 (52,9)	2 (11,8)	
<b>Tipo de contrato*</b>								
De planta	18 (30,0)	29 (48,3)	13 (21,7)	0,819	21 (35,0)	28 (46,7)	11 (18,3)	0,426
A contrata	14 (35,0)	19 (47,5)	7 (17,5)		13 (32,5)	23 (57,5)	4 (10,0)	
<b>Tiempo libre (hrs) +</b>								
0	4 (22,2)	10 (55,6)	4 (22,2)	+0,199 (p=0,047)	4 (22,2)	10 (55,6)	4 (22,2)	+0,124 (p=0,218)
1-2	8 (32,0)	17 (68,0)	8 (32,0)		11 (33,3)	19 (57,6)	3 (9,1)	
3-4	13 (38,2)	13 (38,2)	8 (23,5)		12 (35,3)	15 (44,1)	7 (20,6)	
>5	7 (46,7)	8 (53,3)	0 (0,0)		7 (46,7)	7 (46,7)	1 (6,7)	
<b>Carga horaria (hrs) +</b>								
<20	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-0,023 (p=0,819)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	+0,112 (p=0,269)
20-30	4 (33,3)	6 (50,0)	2 (16,7)		2 (16,7)	8 (66,7)	2 (16,7)	
>30	28 (31,8)	42 (47,7)	18 (20,5)		32 (36,4)	43 (48,9)	13 (14,8)	
<b>Coexistencia de contrato*</b>								
Sí	3 (21,4)	8 (57,1)	3 (21,4)	0,699	2 (14,3)	8 (57,1)	4 (28,6)	0,139
No	29 (33,7)	40 (46,5)	17 (19,8)		32 (37,2)	43 (50,0)	11 (12,8)	

Fuente: Elaboración propia. \* Prueba Chi Cuadrado/ \*\* Test Exacto de Fisher + Prueba Correlación de Spearman (coef. rho (p-value))

**TABLA 5. RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS / LABORALES DE DOCENTES EN CHILE.**

Características sociodemográficas y laborales	Calidad de Vida Laboral			
	Administración del tiempo libre			
	Alta	Media	Baja	p-value
	n (%)	n (%)	n (%)	
<b>Edad (años)*</b>				
23 – 34	12 (20,7)	17 (29,3)	29 (50,0)	0,640
≥ 35	7 (16,7)	16 (38,1)	19 (45,2)	
<b>Sexo*</b>				
Mujer	5 (10,4)	15 (31,3)	28 (58,3)	0,057
Hombre	14 (26,9)	18 (34,6)	20 (38,5)	
<b>Estado civil*</b>				
Sin pareja	8 (14,0)	21 (36,8)	28 (49,1)	0,309
En pareja	11 (25,6)	12 (27,9)	20 (46,5)	
<b>Distancia al lugar de trabajo (km)+</b>				
<5	5 (20,8)	9 (37,5)	10 (41,7)	-0,105 (p=0,300)
5-30	12 (20,3)	19 (32,2)	28 (47,5)	
>30	2 (11,8)	5 (29,4)	10 (58,8)	
<b>Tipo de contrato*</b>				
De planta	8 (13,3)	23 (38,3)	29 (48,3)	0,147
A contrata	11 (27,5)	10 (25,0)	19 (47,5)	
<b>Tiempo libre (hrs) +</b>				
0	0 (0,0)	5 (27,8)	13 (72,2)	+0,273 (p=0,006)
1-2	4 (12,1)	14 (42,4)	15 (45,5)	
3-4	10 (29,4)	9 (26,5)	15 (44,1)	
>5	5 (33,3)	5 (33,3)	5 (33,3)	
<b>Carga horaria (hrs) +</b>				
<20	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-0,181 (p=0,071)
20-30	4 (33,3)	5 (41,7)	3 (25,0)	
>30	15 (17,0)	28 (31,8)	45 (51,1)	
<b>Coexistencia de contrato*</b>				
Sí	1 (7,1)	6 (42,9)	7 (50,0)	0,458
No	18 (20,9)	27 (31,4)	41 (46,7)	

Fuente: Elaboración propia. \* Prueba Chi Cuadrado/ \*\* Test Exacto de Fisher + Prueba Correlación de Spearman (coef. rho (p-value))

con un estudio realizado en Quito, donde el 40% de los participantes mantiene una baja satisfacción, discrepancias que podrían deberse a variaciones culturales de las poblaciones<sup>(9)</sup>. En las dimensiones ST e IPT, los resultados observados concuerdan con lo descrito por Montoya-Cáceres et al.<sup>(10)</sup>, evidenciándose un predominio de altos niveles de satisfacción.

Al observar las dimensiones de SAT, BLT y DP, se evidenció que los docentes presentaban mayoritariamente una satisfacción media, lo que difiere del estudio de docentes de la ciudad de Concepción de Chile, donde se presentó un nivel de satisfacción bajo con un 40,2%, 43,5% y 34,8% para cada dimensión respectivamente<sup>(11)</sup>.

Los resultados de esta investigación podrían estar relacionados con el nivel de compromiso que los docentes manifiestan hacia la institución, así como con la relación positiva de apoyo existente entre la dirección y el resto de los profesionales. Esta dinámica favorecería que los docentes se sientan representados y respaldados por la institución. Según lo señalado en el proyecto educativo institucional, estos elementos constituyen un factor protector para los docentes, ya que evidenciarían la presencia de un ambiente laboral favorable, en el cual sus necesidades son consideradas y sus sugerencias escuchadas. Este contexto promueve un desarrollo profesional adecuado, fortaleciendo además el sentido de pertenencia de los trabajadores con el establecimiento<sup>(12)</sup>.

En lo que respecta a la dimensión ATL se ha identificado una tendencia similar a la baja satisfacción en estudios como el de Canales, et al<sup>(11)</sup> donde un 63% asegura tener una baja CVL en este ámbito, lo que podría indicar que a pesar de la implementación de estrategias que busquen mejorar el ámbito mencionado, los docentes siguen ocupando la mayor parte de sus horas libres para trabajar, en desmedro de su vida personal, aumentando el estrés y carga total, lo cual también fue señalado por Miño A.<sup>(13)</sup>, quien advierte que esta situación podría repercutir negativamente en el desempeño de las funciones asignadas. En concordancia con estos hallazgos,

un estudio del Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica de Chile, señala que los docentes declaran trabajar, en promedio, 11 horas extras semanales fuera de su jornada laboral, ya sea en el establecimiento o fuera de él.

Al considerar esta información, es posible identificar que el tiempo total destinado por el docente, en promedio, para realizar toda su labor corresponde a una jornada de 47 horas semanales, de las cuales el 23% estaría fuera de su jornada laboral y, por lo tanto, estarían ocupando su tiempo de descanso y no estarían siendo remunerados<sup>(14)</sup>.

En lo referente a las asociaciones con significancia estadística identificadas, en la dimensión SIT se observa una tendencia a niveles más altos de satisfacción entre los docentes que presentaban un único contrato. Este resultado podría reflejar la percepción de apoyo organizacional por parte de los trabajadores, entendida como la valoración de sus contribuciones y la preocupación institucional por su bienestar. En contraste, la coexistencia de múltiples contratos podría relacionarse con un menor número de horas en la institución y, en consecuencia, con una menor percepción de reconocimiento o valor dentro de la organización<sup>(15)</sup>.

En la dimensión IPT los empleados casados muestran un mayor nivel de satisfacción, lo cual es congruente con resultados referidos por Çemberci, et al.<sup>(16)</sup> quien hace alusión al concepto de «absorción», un estado completamente concentrado en el trabajo, donde sentir que el tiempo pasa rápido y tener dificultades para desconectarse de las tareas laborales tiende a ser mayor en individuos casados. Es de destacar que un contrato más estable también afecta lo integrado que puede sentirse un individuo a su lugar de trabajo situación similar a la reportada en los resultados de Arranz, et al.<sup>(17)</sup> pese a que evalúa esta integración de manera más amplia, como la calidad de empleo que experimentan.

En la dimensión SAT la variable sexo se presenta con diferencias significativas, resultado que concuerda con el estudio realizado por Olviáres

J, et al.<sup>(18)</sup>, esta relación se presenta aún más en el estudio presentado por Matud M,<sup>(19)</sup> sobre las diferencias de género en satisfacción laboral, donde se ha evidenciado que las mujeres presentan mayor satisfacción laboral que los hombres a pesar de que sus trabajos son peores que los de los hombres, dichos resultados se han encontrado en países como Estados Unidos, Australia y Canadá, llegando a ser considerado paradójico pues en promedio, las mujeres reciben menos recursos económicos del trabajo que los hombres.

En relación con el BLT, la tendencia a mayores niveles de satisfacción en docentes con pareja podría asociarse con la calidad de la relación y el apoyo percibido. En este sentido, Feng et al.<sup>(20)</sup> señalan (aunque utilizando otros instrumentos) que contar con una adecuada red de apoyo puede contribuir a reducir problemas laborales que afectan al docente y favorecer un mayor bienestar. Por otra parte, la asociación identificada con el tiempo libre, si bien es positiva, presenta una magnitud débil, para considerarse clínicamente relevante. En consecuencia, sería necesario replicar el estudio en una muestra mayor que permita establecer con mayor precisión esta correlación. No obstante, la significancia estadística observada podría relacionarse con lo descrito por Raghav et al.<sup>(21)</sup>, quienes indican que iniciativas orientadas al bienestar de los trabajadores, como el trabajo remoto y los horarios flexibles, contribuyen a una mayor CVL; sin embargo, destacan que el equilibrio entre la vida laboral y personal constituye un factor central.

Al evaluar la dimensión DP, la relación identificada con el estado civil es similar, aunque no tan directa con lo presentado por Schönfeld, et al.<sup>(22)</sup> donde se expone que las relaciones íntimas satisfactorias contribuyen al desarrollo de un bienestar psicológico y son indicador de desarrollo psicosocial. En este sentido, se puede destacar la influencia previamente descrita entre la vida personal y la vida profesional<sup>(21)</sup>.

Por último, aunque la correlación es débil, los

resultados sugieren que un mayor tiempo libre se asocia con mayor satisfacción con la ATL.

Aunque la muestra fue superior al mínimo estimado para la población estudiada, el estudio presenta algunas limitaciones. Entre ellas, su diseño transversal, que permite solo una aproximación temporal al fenómeno estudiado; el uso de análisis bivariados, que no permiten establecer relaciones causales; y el hecho de haberse realizado en un único establecimiento educacional, lo que limita la generalización de los resultados. No obstante, estos hallazgos constituyen un indicador inicial del impacto de las características sociodemográficas y laborales en la satisfacción laboral docente y abren la posibilidad de futuras investigaciones con análisis multivariados.

A partir de los resultados obtenidos y del contexto educacional analizado, es posible inferir la relevancia de implementar estrategias de gestión institucional orientadas a fortalecer la motivación y el bienestar del cuerpo docente, con un enfoque explícito en la mejora de la CVL. Lo anterior cobra especial importancia considerando que las condiciones socioculturales y laborales influyen de manera significativa en la experiencia laboral de este grupo profesional. Asimismo, resulta relevante destacar las bajas puntuaciones observadas en la dimensión ATL, situación que también ha sido reportada en otros estudios y que se vincula con la dificultad que enfrentan los docentes para delimitar el tiempo personal del tiempo laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de promover políticas institucionales y organizacionales que contribuyan a disminuir la sobrecarga laboral no remunerada, reconociendo su impacto directo en la CVL y en el bienestar integral de los docentes.

## Bibliografía

1. Orrego V. ¿Cómo y por qué mejorar la felicidad docente?: esto dice la evidencia. Elige Educar. 2024. [Internet]. Disponible en: <https://eligeeducar.cl/noticias/como-y-por-que-mejorar-la-felicidad-docente-esto-dice-la-evidencia/>

2. Díaz C, Barra E. Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos* 2017; 1: 75-86.
3. Nwoko JC, Emeto TI, Malau-Aduli AEO, Malau-Aduli BS. A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023; 20 (12) : 6070.
4. Abdi1 M, Chaib R, Verzea I. Contribution to the Assessment of the Quality of Life at Work: a Case Study. *JBSO* 2020; 4: 27-37.
5. González R, Hidalgo G, Guadalupe J, Preciado M. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Cienc Trab.* 2010; 12 (36): 332-340.
6. Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Inf. Tecnol.* 2020; 31(3):65-74.
7. Aracena R, Gallegos L, Gutierrez E, Jara V. Relación entre la calidad de vida laboral y características sociodemográficas y laborales en docentes de Ñuble, 2019. [Tesis de licenciatura]. Chillán: Universidad del Bío-Bío; 2020. 91.
8. Steven M, Nan A, Peters E, Fewer Marriages, More Divergence: Marriage Projections for Millennials to Age 40. *Urban institute* 2014; 17.
9. Sánchez D. Calidad de vida laboral: Satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador [tesis doctoral]. Quito, Ecuador: Universidad internacional Sek; 2019.
10. Montoya-Cáceres Pamela, Bello-Escamilla Natalia, Neira Jaime. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med. segur. trab.* 2020;66(261):220-229.
11. Canales Vergara M. Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de concepción, Chile [tesis de magíster]. Concepción, Chile: Universidad de Concepción;2017.
12. Liceo San Nicolás. Proyecto educativo [Internet]. San Nicolás, Chile: Liceo San Nicolás; 2020. [Internet]. Disponible en: <https://liceosannicolas.cl/wp-content/uploads/2025/05/PEI-LBEPNS-2025.pdf>
13. Miño A. Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa psicológica UST* 2016; 13(2): 45-55.
14. Cabezas V, Gómez C, Inostroza D, Loyola V, Medeiros M, Palacios P. Uso del tiempo no lectivo desafíos para políticas y comunidades educativas. Santiago, Chile: Centro de Políticas Públicas UC 2016. [Internet]. Disponible en: <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/uso-del-tiempo-no-lectivo-desafios-para-politicaspUBLICAS-y-comunidades-educativas/>
15. Eisenberger R, Rhoades L, Wen X. Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2020; 7:101-24.
16. Çemberci M, Civelek M, Ertemel A, Cömert P. The relationship of work engagement with job experience, marital status and having children among flexible workers after the Covid-19 pandemic. *PLoS ONE* 2022; 17(11): e0276784.
17. Arranz, J, García-Serrano C, Hernanz V. Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract? *Soc Indic Res* 2018; 137: 203-230.
18. Olivares J, Quintana M, Matta C, Choy J, Ronquillo W, Maldonado M. Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev Estomatol Herediana* 2006; 16(1): 2 -25.
19. Matud M. Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los trabajadores* 2016; 24(1): 17-26.
20. Feng L, Zhang X, Zhong H, Zhang W. Relationships and mediating mechanisms between university teachers' marital relationship, work values, and social support on job satisfaction. *Front Psychiatry.* 2025 ;16:1665141 .
21. Raghav S, Sharma RD. Thriving at Work and Beyond: A Review of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Life Satisfaction Among Modern Working Professionals. *RRIJM* 2025; 10(1): 171-8.

22. Schönfeld, Fátima Soledad; Hess, Carina Daniela; Maranzana, Matías; Gentile, Leonardo; Eberle, María de los Ángeles; Gutiérrez, Magalí. Abordaje de las relaciones de pareja desde el enfoque de la Psicología Positiva. Paraná: Facultad “Teresa de Ávila”. Centro de Investigación Interdisciplinar en Valores, Integración y Desarrollo Social, 2022.

