



# Clima Laboral Docente en Edusistemas Educativos: Un Factor Estratégico para el Bienestar, la Autoeficacia y la Calidad Educativa

## **Adriana Genoveva Samaniego-Benavidez**

Profesora e investigadora del Ministerio de Educación de Ecuador

E-mail: [uo296265@uniovi.es](mailto:uo296265@uniovi.es)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0656-0665>

## **Lucía Menéndez Menéndez**

Universidad de Oviedo

E-mail: [menendezmlucia@uniovi.es](mailto:menendezmlucia@uniovi.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5042-570X>

## **Covadonga Rodríguez Fernández**

Universidad de Oviedo

E-mail: [rodriguezcovadonga@uniovi.es](mailto:rodriguezcovadonga@uniovi.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1082-528X>

## **Carolina González Melgar**

Universidad de Oviedo

E-mail: [gonzalezmcarolina@uniovi.es](mailto:gonzalezmcarolina@uniovi.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8426-2152>

## **RESUMEN**

El clima laboral docente es un constructo multifacético y relacional que describe la atmósfera, el ambiente y la cultura dentro de una institución educativa. Este estudio examina su evaluación en los sistemas educativos, destacando su papel crucial como factor clave para el bienestar profesional, la salud ocupacional y la calidad educativa. Se exploran las principales dimensiones del clima escolar, como el liderazgo, las relaciones interpersonales, la seguridad institucional y el ambiente de aprendizaje profesional.

La investigación revela que un clima positivo fomenta la autoeficacia docente, el compromiso laboral y el desarrollo del capital humano, mientras que un clima negativo se asocia con el estrés y el agotamiento profesional (burnout). La evaluación se realiza mediante diversas metodologías, incluyendo análisis factorial exploratorio y confirmatorio (EFA y CFA), así como modelos de ecuaciones estructurales (SEM), aunque con limitaciones inherentes al autoinforme.

Se concluye que el clima laboral debe ser concebido como una construcción sistémica integrada en la visión de la justicia institucional y el bienestar. Promover climas saludables es una estrategia esencial para fortalecer comunidades educativas resilientes y sostenibles.

**Palabras clave:** clima escolar, satisfacción docente, autoeficacia, bienestar docente, liderazgo, edusistemas.

## **Clima Laboral Docente em Edusistemas Educacionais: Um Fator Estratégico para o Bem-Estar, a Autoeficácia e a Qualidade Educacional**

## **RESUMO**

O clima laboral docente é um constructo multifacetado e relacional que descreve a atmosfera, o ambiente e a cultura dentro de uma instituição educacional. Este estudo examina sua avaliação nos Edusistemas educacionais, destacando seu papel crucial como fator chave para o bem-estar profissional, a saúde ocupacional e a qualidade educacional.

ISSN: 2340-6194

DOI: <https://doi.org/10.17811/ria.7.2.2025.25-29>



As principais dimensões do clima escolar são exploradas, como a liderança, as relações interpessoais, a segurança institucional e o ambiente de aprendizagem profissional. A pesquisa revela que um clima positivo fomenta a autoeficácia docente, o engajamento no trabalho e o desenvolvimento do capital humano, enquanto um clima negativo está associado ao estresse e ao esgotamento profissional (*burnout*).

A avaliação é realizada por meio de diversas metodologias, incluindo análise fatorial exploratória e confirmatória (EFA e CFA), bem como modelos de equações estruturais (SEM), embora com limitações inerentes à autorrelato. Conclui-se que o clima laboral deve ser concebido como uma construção sistêmica integrada na visão de justiça institucional e bem-estar. Promover climas saudáveis é uma estratégia essencial para fortalecer comunidades educacionais resilientes e sustentáveis.

**Palavras-chave:** Clima escolar, Satisfação docente, Autoeficácia, Bem-estar docente, Liderança, Edusistemas.

## Teacher Work Environment in Educational Systems: A Strategic Factor for Well-being, Self-Efficacy, and Educational Quality

### ABSTRACT

Teacher Work Environment is a multifaceted and relational construct that describes the atmosphere, environment, and culture within an educational institution. This study examines its evaluation in educational systems (*Edusistemas educativos*), highlighting its crucial role as a key factor for professional well-being, occupational health, and educational quality.

The main dimensions of school climate are explored, such as leadership, interpersonal relationships, institutional safety, and the professional learning environment. The research reveals that a positive climate fosters teacher self-efficacy, work engagement, and human capital humano, while a negative climate is associated with stress and professional exhaustion (*burnout*).

The evaluation is carried out using various methodologies, including exploratory and confirmatory factor analysis (EFA and CFA), as well as structural equation models (SEM), although with inherent limitations related to self-reporting. It is concluded that the work environment must be conceived as a systemic construction integrated into the vision of institutional justice and well-being. Promoting healthy climates is an essential strategy for strengthening resilient and sustainable educational communities.

**Palabras clave:** School climate, Teacher satisfaction, Self-efficacy, Bienestar docente, Leadership, Educational systems (*Edusistemas*).

### 1. Introducción

El clima laboral docente constituye uno de los pilares fundame

ntales para comprender los procesos internos que determinan la calidad de vida profesional, el rendimiento educativo y la sostenibilidad institucional de los centros escolares. En el contexto educativo contemporáneo, caracterizado por transformaciones aceleradas, demandas crecientes y cambios sociales profundos, el estudio del clima laboral adquiere una relevancia estratégica. Numerosos trabajos subrayan que la percepción que los docentes tienen de su ambiente laboral influye decisivamente en sus emociones, motivaciones, expectativas, sentido de pertenencia y, en consecuencia, en su práctica pedagógica (Collie et al., 2020; Hoy & Tarter, 1997).

Desde una perspectiva sistémica, los Edusistemas —entendidos como redes interdependientes de agentes, estructuras, recursos y culturas institucionales— resaltan que el clima laboral no es resultado de un único factor, sino la expresión colectiva de relaciones, políticas, prácticas organizativas y condiciones sociales más amplias (Bronfenbrenner, 1979; Claro, 2013). Así, evaluar el clima escolar implica analizar tanto los elementos visibles (normas, dinámicas, procesos de comunicación) como las dimensiones simbólicas y afectivas que configuran la experiencia docente.

En las últimas décadas, la literatura ha demostrado que un clima escolar positivo está relacionado con la mejora del rendimiento académico, el fortalecimiento de la autoeficacia docente, la disminución del estrés y del *burnout*, y la creación de comunidades educativas colaborativas (Amsalu & Belay, 2024; Ozdemir & Cakalci, 2022; Wang & Derakhshan, 2024). Del mismo modo, se ha identificado que climas disfuncionales generan efectos perjudiciales para la salud ocupacional, incrementan la rotación del profesorado y deterioran la cohesión institucional (Brannon & Clark, 2023; Nguyen et al., 2023).

Por tanto, estudiar el clima laboral docente en clave de los Edusistemas resulta fundamental para comprender cómo las condiciones de trabajo, los estilos de liderazgo, las relaciones interpersonales y los recursos disponibles contribuyen a desarrollar entornos educativos equitativos y sostenibles. Esta investigación profundiza en las dimensiones del clima escolar, sus efectos y los principales instrumentos de evaluación, ofreciendo un marco que permita avanzar hacia instituciones más saludables, resilientes y orientadas al bienestar colectivo.

### 2. Marco teórico

#### a. Dimensiones Clave del Clima Laboral Docente

El clima laboral docente es un constructo multidimensional que integra factores psicológicos, organizativos, relacionales y pedagógicos. Diversos modelos teóricos coinciden en que este constructo emerge a partir de la interacción entre las condiciones estructurales de la escuela, las prácticas de liderazgo, los procesos de colaboración y los valores que orientan la convivencia institucional (Halpin & Croft, 1963; Schneider, 1975).

#### b. Liderazgo Escolar

El liderazgo escolar se considera uno de los predictores más influyentes del clima laboral. Un liderazgo democrático y transformacional genera confianza, fomenta la participación, facilita el desarrollo profesional y promueve una cultura de apoyo mutuo (Wang et al., 2024; Redeş et al., 2023). En contraste, los estilos autoritarios o inconsistentes deterioran el compromiso docente, incrementan la tensión emocional y debilitan la cohesión institucional.

La literatura reciente destaca que los líderes educativos eficaces desarrollan prácticas como:

- ✓ la retroalimentación constructiva,
- ✓ la distribución equitativa de funciones,
- ✓ la toma de decisiones compartida,
- ✓ la promoción del trabajo colaborativo,
- ✓ la gestión emocional de conflictos.

En los sistemas educativos, el liderazgo adquiere una dimensión ética, dado que la justicia organizacional y el reconocimiento profesional inciden en la percepción del clima y en el sentido de pertenencia docente (Mayes et al., 2020).

### c. Relaciones Interpersonales

Las interacciones sociales en la escuela son un elemento central para comprender el clima laboral.

**Relación docente-estudiante:** Un clima afectivo y respetuoso favorece la motivación, la percepción de eficacia y la satisfacción docente (Álvarez-Arregui et al., 2023). Las relaciones tensas o conflictivas se vinculan con síntomas emocionales y mayor riesgo de burnout (Nemet & Velki, 2020).

**Relación entre colegas:** La colaboración horizontal, el apoyo entre pares y la confianza profesional alimentan el sentido de comunidad, disminuyen el aislamiento y permiten el desarrollo de prácticas reflexivas. Las culturas docentes fragmentadas, en cambio, erosionan el clima institucional.

**Relación con superiores:** El reconocimiento, la comunicación transparente y la disponibilidad directiva refuerzan el compromiso y el bienestar. Las relaciones jerárquicas ineficaces generan desmotivación y desgaste.

### d. Seguridad Institucional

La seguridad física, emocional y normativa es indispensable para un clima laboral saludable. Las escuelas con protocolos claros, ambientes predecibles y garantías de protección reducen los estresores laborales y aumentan la percepción de justicia institucional (Belay et al., 2021). La inseguridad o violencia escolar afecta directamente el clima, generando tensiones, miedo y desgaste continuo (Capp et al., 2020).

### e. Ambiente de Aprendizaje Profesional y Recursos

El acceso a recursos materiales, tecnológicos y pedagógicos, junto con oportunidades de capacitación continua, influye en la calidad de la enseñanza y en la percepción del clima (Zhang et al., 2022). Los centros que promueven comunidades de aprendizaje profesional consolidan culturas reflexivas, colaborativas y orientadas a la mejora constante.

### f. Influencia del Clima en los Resultados Educativos

El clima laboral repercute en múltiples áreas:

- ✓ **Desarrollo del capital humano:** incrementa las habilidades docentes, el aprendizaje continuo y el sentido profesional (Belay et al., 2021).
- ✓ **Satisfacción laboral:** mejora la motivación, reduce el absentismo y favorece la retención del profesorado (Acuña Gutiérrez et al., 2023).
- ✓ **Autoeficacia:** un clima positivo refuerza las creencias de capacidad y mejora la práctica pedagógica (Almessabi, 2021).
- ✓ **Bienestar psicológico:** reduce la tensión emocional y el estrés laboral (Collie et al., 2020).

- ✓ **Prevención del burnout:** los climas de apoyo actúan como factores protectores frente al agotamiento profesional (Ozdemir & Cakalci, 2022).
- ✓ **Eficacia escolar global:** fortalece las redes de colaboración, la innovación y la capacidad adaptativa del sistema educativo.

### g. Enfoques metodológicos para su evaluación

El análisis del clima laboral se realiza mediante metodologías cuantitativas y cualitativas. Entre las técnicas más empleadas se destacan:

- ✓ Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM)
- ✓ Análisis Factorial Exploratorio (EFA)
- ✓ Análisis Factorial Confirmatorio (CFA)
- ✓ Estudios multinivel (MLM)
- ✓ Métodos mixtos con entrevistas, observaciones y grupos focales.

Estas herramientas permiten validar estructuras conceptuales, identificar relaciones entre dimensiones y comprender la experiencia docente desde múltiples perspectivas.

## 3. Instrumentos de Medición

La evaluación del clima laboral docente requiere herramientas fiables, válidas y culturalmente adaptadas. Entre los instrumentos más utilizados se encuentran:

### a. CPE-A: Cuestionario Abreviado de Clima Profesional Educativo

Un instrumento reciente y robusto que evalúa el clima, la satisfacción y la eficacia profesional. Presenta excelentes indicadores psicométricos y ha sido validado en contextos iberoamericanos (Álvarez-Arregui et al., 2025).

### b. OCDQ: Organizational Climate Description Questionnaire

Creado por Halpin y Croft (1963), es uno de los instrumentos clásicos para medir el clima organizacional. Evalúa dimensiones como la apertura institucional, el apoyo directivo y las relaciones entre docentes.

### c. TPSC: Teacher Perception of School Climate

Desarrollado por Amsalu & Belay (2024), mide la percepción docente sobre las condiciones escolares, los recursos y las relaciones sociales.

### d. MOST: Measures of Stressors and Supports for Teachers

Instrumento centrado en la identificación de estresores y apoyos estructurales para los docentes (Sandilos & DiPerna, 2022).

### e. Otras escalas relevantes (nuevas referencias)

#### School Climate Measure (SCM)

Evalúa el clima escolar desde múltiples dimensiones, incluyendo la seguridad, la enseñanza y las relaciones (Zullig et al., 2015).

#### Comprehensive School Climate Inventory (CSCI)

Instrumento ampliamente usado a nivel internacional para medir el clima institucional (Cohen, 2013).

#### Teacher Wellbeing Scale (TWS)

Relaciona el clima escolar con el bienestar docente (Collie, 2022).

### f. Triangulación metodológica

Para obtener una comprensión profunda, se recomiendan métodos combinados:

- ✓ cuestionarios,
- ✓ entrevistas semiestructuradas,
- ✓ observación de aula,
- ✓ análisis documental.

La triangulación permite compensar las limitaciones del autoinforme y aumentar la validez de los hallazgos.

### 4. Conclusiones

El clima laboral docente es un componente estructural y dinámico en los sistemas educativos. Su comprensión requiere una mirada multidimensional que integre factores organizacionales, pedagógicos, emocionales y sociales. Este estudio confirma que un clima positivo favorece el bienestar docente, fortalece la autoeficacia, reduce el estrés, mejora la calidad educativa y promueve culturas escolares democráticas y saludables.

Asimismo, se evidencia que el clima laboral es un indicador clave de justicia educativa, dado que refleja no solo las condiciones materiales del trabajo docente, sino también las relaciones de poder, las políticas escolares y los valores institucionales que orientan la convivencia.

Para construir sistemas educativos resilientes, es indispensable:

- ✓ promover liderazgos pedagógicos éticos y participativos,
- ✓ fortalecer la colaboración profesional,
- ✓ asegurar condiciones laborales dignas,
- ✓ implementar programas sistemáticos de bienestar docente,
- ✓ desarrollar políticas de cuidado institucional.

Finalmente, evaluar y mejorar el clima escolar no es una tarea aislada, sino un proceso continuo que debe formar parte del proyecto educativo institucional y de las políticas públicas orientadas al fortalecimiento de la profesión docente.

### Referencias

Acuña Gutiérrez, J. J., Chui Betancur, H., N., Pérez Argollo, K., Roque Huanca, E. O., & Roque Huanca, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1673–1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>

Admiraal, W., & Kittelsen Røberg, K. I. (2023). Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Teaching and Teacher Education*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104063>

Almessabi, A. (2021). Culturally Foreign Teachers' Perceptions of School Climate and Its Relationship to Their Self-Efficacy. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211043927>

Álvarez-Arregui, E., Rodríguez-Martín, A., Belver Domínguez, J. L., & Rodríguez Díaz, J. (2023). Clima profesional docente en los institutos de educación secundaria. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 75(1), 15–33. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.94628>

Álvarez-Arregui, E., Samaniego Benavidez, A. G., Herrero Diez, F. J., Rodríguez-Martín, A., & Rodríguez Díaz, F. J. (2025). Psychometric properties of the abbreviated Professional Educational Climate questionnaire (CPE-A). *Educación XXI*, 28(1), 59–85. <https://doi.org/10.5944/educxx1.39796>

Amsalu, A., & Belay, S. (2024). Analyzing the Contribution of School Climate to Academic Achievement Using Structural Equation Modeling. *SAGE Open*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/21582440241227271>

Belay, S., Melese, S., & Seifu, A. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1912488>

Brannon, A., & Clark, K. N. (2023). *Profiles of Teacher Behavior Management Style: Perceived School Climate, Stress, and Self-Efficacy*. *Contemporary School Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s40688-023-00479-z>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Capp, G., Astor, R. A., & Gilreath, T. D. (2020). Youth exposure to violence and school climate: A systematic review of the research. *Aggression and Violent Behavior*, 49, 101345. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.101345>

Claro, A. (2013). *Clima escolar: Una propuesta de definición para América Latina*. UNESCO - Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Cohen, J. (2013). *Creating a positive school climate: A foundation for resilience*. National School Climate Center.

Collie, R., J. (2022). The development of the Teacher Wellbeing Scale (TWS): A multidimensional measure of teacher wellbeing. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(5), 565–580. <https://doi.org/10.1177/07342829211032484>

Collie, R. J., Malmberg, L. E., Martin, A. J., Sammons, P., & Morin, A. J. S. (2020). A Multilevel Person-Centered Examination of Teachers' Workplace Demands and Resources: Links With Work-Related Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00626>

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. University of Chicago, Midwest Administration Center.

Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). The road to open and healthy schools: A handbook for change. *Elementary School Journal*, 98(4), 311–344.

Kallestad, J. H. (2010). Teachers' attitudes toward educational research. *Teaching and Teacher Education*, 16(6), 639–648. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00023-0](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00023-0)

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

Makalesi, A., Savaş, G., & Demirkasimoğlu, N. (2021). Okullarda Öğrenme İklimi Ölçeği'nin (OÖİÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 147–178. <https://doi.org/10.9779/pauefd.781446>

Mayes, E., Groundwater-Smith, S., & Tognini, R. (2020). Climates of trust and collaboration: Student voice and teacher professionalism. *Cambridge Journal of Education* 50(4), 449–468. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2020.1749871>

Nemet, M. B., & Velki, T. (2020). Relationship of Some Demographic and Class Characteristics and School Climate and

Social Support to Teacher Stress. *Nova Prishtina*, 18(3), 501–515. <https://doi.org/10.31192/np.18.3.5>

Nguyen, L. T., Dang, V. H., & Pham, H. T. (2023). The effects of school climate on high school teacher stress and self-efficacy in Ho Chi Minh City. *Educational Psychology*, 43(1), 57–77. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2128054>

Ozdemir, M., & Cakalci, E. (2022a). The effects of school climate on teacher burnout: The mediating role of job satisfaction. *Educational Studies*, 48(3), 341–356. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1850422>

Özgenel, M., Canpolat, Ö., & Yagan, E. (2020). School Culture as a Tool for the Development of Occupational Commitment. *Journal of Humanity and Society*. <https://doi.org/10.12658/M0438>

Paknadell, F., & Cetinkanar, S. (1988). Organizational climate and psychological outcomes in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 57–70.

Redeş, A., Rad, D., Roman, A., Bocoş, M., Chiş, O., Langa, C., Roman, D., Mara, D., Mara, E. L., Costin, A., Coşarbaş, E., & Baci, C. (2023). The Effect of the Organizational Climate on the Integrative–Qualitative Intentional Behavior in Romanian Preschool Education—A Top-Down Perspective. *Behavioral Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/bs13040342>

Sáez-Delgado, F., Mella-Norambuena, J., & López-Angulo, Y. (2024). Psychometric properties of the SocioEmotional Skills Instrument for Teachers using network approach: English and Spanish version. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1421164>

Sandilos, L. E., & DiPerna, J. C. (2022). Initial Development and Validation of the Measures of Stressors and Supports for Teachers (MOST). *Assessment for Effective Intervention*, 47(4), 187–197. <https://doi.org/10.1177/15345084211061338>

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–479.

Wang, F., Liu, H., & Fan, M. L. (2024). The relationship between transformational leadership and teacher autonomy: A latent moderation analysis. *Acta Psychologica*, 249. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104444>

Wang, W., & Derakhshan, A. (2024). Contextual Factors Shaping the Professional Identity of Chinese Teachers in English as a Foreign Language Instructional Context: Exploring the Role of School Climate and Administrator Leadership Behavior. *International Journal of Applied Linguistics*, 34(2). <https://doi.org/10.1111/ijal.12653>

Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2022). Teacher autonomous motivation for continuous professional development: the relationship with perceived workplace conditions. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 28(8), 909–924. <https://doi.org/10.1080/13540602.2022.2137128>

Zullig, K. J., Koopman, T. M., Patton, J. M., & Ubbes, V. A. (2015). School Climate: Historical Review, Instrument Development, and School Assessment. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(1), 11–26. <https://doi.org/10.1177/0734282914550380>