

Artículo

## Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Entorno Escolar: Análisis de Factores Presentes en Colaboradores Educativos

Marcela Funes Arán 

Universidad Adventista de Chile, Chillán (Chile)

### INFORMACIÓN

Recibido: 09/06/2025  
Aceptado: 17/10/2025

**Palabras clave:**

Ambiente de trabajo  
Salud Mental  
Bienestar psicológico

### RESUMEN

**Antecedentes:** El presente estudio explora la relación entre factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y la salud mental del personal de un establecimiento educacional particular subvencionado de la zona central de Chile. **Método:** Diseño cuantitativo correlacional. Se aplicó el cuestionario CEAL SM/SUSESOS (basado en COPSOQ-III) y el GHQ 12 a la totalidad de los trabajadores del establecimiento (población objetivo  $N = 40$ ). Respondieron el cuestionario  $n = 37$ ; debido a respuestas incompletas en una escala clave (GHQ 12), los análisis inferenciales se realizaron con  $n = 36$ . Se reportan estadísticas descriptivas y análisis de correlación de Spearman. **Resultados:** En términos generales, predominan dimensiones con niveles bajos de riesgo (p. ej., confianza y justicia organizacional; reconocimiento y claridad de rol). Sin embargo, se encontró riesgo elevado en la dimensión de equilibrio trabajo vida. Las correlaciones más relevantes mostraron asociación positiva entre vulnerabilidad, exigencias emocionales, conflicto de rol y la afectación en la salud mental general (GHQ 12). **Conclusión:** Los hallazgos permiten priorizar intervenciones institucionales para mejorar el equilibrio trabajo vida y reducir la percepción de vulnerabilidad laboral. Se discuten limitaciones (tamaño muestral y diseño transversal) y recomendaciones para futuras investigaciones.

## Psychosocial Risk and Mental Health in The School Environment: Analysis of Factors Present in Educational Staff

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Working conditions  
Mental Health  
Psychological well-being

**Background:** This study analyzed psychosocial risk factors in the workplace and their relationship with staff mental health at a subsidized private school in central Chile. **Method:** Quantitative correlational design. The CEALSM/ SUSESOS (based on COPSOQ-III) and the GHQ12 questionnaires were administered to the entire workforce (target population  $N = 40$ ). A total of  $n = 37$  participants completed the instruments; inferential analyses were conducted with  $n = 36$  due to one incomplete GHQ12. Descriptive statistics and Spearman correlations were used. **Results:** Most psychosocial dimensions presented low risk levels (e.g., organizational trust and role clarity), while work-life balance showed high risk. Vulnerability, emotional demands, and role conflict were positively associated with greater psychological distress as measured by the GHQ12. **Conclusion:** Findings highlight priority areas for preventive interventions (work-life balance, vulnerability). Limitations and directions for future research are discussed.

## Introducción

En las últimas décadas, los entornos laborales han experimentado transformaciones profundas derivadas de la digitalización, la intensificación de las tareas y la creciente presión por el logro de metas. Estas condiciones han incrementado la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial, los cuales afectan directamente su salud mental y bienestar (Pérez et al., 2023; Tomalá, 2021). Dichos riesgos se manifiestan en la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, los conflictos interpersonales y el desequilibrio entre las demandas laborales y la vida personal, impactando tanto la productividad como la calidad de vida de los empleados.

El ambiente laboral constituye un componente clave del bienestar psicológico, pues influye en la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño de los trabajadores (Allande-Cussó et al., 2022; Robbins y Judge, 2018). En esta línea, el modelo JD-R (Job Demands–Resources) ha sido revisado recientemente para incorporar nuevas dimensiones, como las demandas fuera del trabajo (por ejemplo, familiares o tecnológicas), así como recursos personales y contextuales que median el efecto del entorno laboral sobre el bienestar psicológico (Bakker et al., 2023). Cuando las condiciones organizacionales son inadecuadas —por ejemplo, cuando existe ambigüedad de rol, liderazgo deficiente o escaso reconocimiento—, se incrementa la probabilidad de experimentar estrés, ansiedad y agotamiento emocional (Calle et al., 2020; Hernández-Santiago, 2020). Asimismo, la literatura reciente advierte que los cambios en el mundo del trabajo —como la digitalización, el trabajo híbrido y la exposición a violencia o acoso— exigen transitar desde una cultura centrada en la evaluación de riesgos hacia una gestión activa y preventiva de estos (Di Tecco et al., 2023).

En el caso del sector educativo chileno, estas problemáticas adquieren especial relevancia. Diversos estudios han evidenciado altos niveles de estrés y malestar psicológico entre docentes y equipos directivos, derivados de la sobrecarga de trabajo, las demandas administrativas y la presión por resultados académicos (Castilla et al., 2021; Téllez, 2020). En los establecimientos particulares subvencionados, donde se combinan exigencias pedagógicas y administrativas con recursos institucionales limitados, el riesgo psicosocial tiende a intensificarse, afectando la salud mental y la calidad del ambiente laboral (Jorquera y Herrera, 2020). En esa misma línea, Cortés (2023) señala que la labor docente implica una alta exposición a factores psicosociales como la sobrecarga, las demandas emocionales y la presión institucional, los cuales repercuten directamente en la salud mental del profesorado. Estas condiciones refuerzan la necesidad de comprender las dinámicas psicosociales del entorno educativo para diseñar estrategias de prevención más efectivas.

Desde esta perspectiva, resulta esencial analizar cómo los factores organizacionales —como el liderazgo, la confianza institucional, la claridad del rol o el reconocimiento— se relacionan con la salud mental del personal educativo. En este marco, el presente estudio se propone examinar dichos factores en los colaboradores de un establecimiento educacional particular subvencionado de la zona central de Chile, contexto representativo de las dinámicas laborales del sistema escolar chileno.

Según la Organización Mundial de la Salud (2013), la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual las personas pueden hacer frente a las tensiones de la vida, trabajar de manera

productiva y contribuir a su comunidad. En este marco, el entorno laboral actúa como un factor decisivo que influye directamente en la salud mental de los trabajadores, especialmente en función de las condiciones estructurales y organizativas (Allande-Cussó et al., 2022). La ausencia de estrategias eficaces para la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades en los lugares de trabajo puede representar una carga considerable para la sociedad y la economía (Acosta-Fernández et al., 2019).

Los problemas de salud mental en el trabajo afectan la motivación, la creatividad y la satisfacción laboral, incrementando la rotación del personal y generando cambios constantes que afectan la reputación de las instituciones (Allande-Cussó et al., 2022). Calle et al. (2020) identifican como indicadores clave del estrés laboral la baja autoestima, la falta de asertividad y un ambiente estresante. En la misma línea, Fernández-Montalvo y Piñol (2000, citados en Hernández-Santiago, 2020) señalan que aspectos como el control sobre el trabajo, la adecuación de las demandas laborales a las capacidades individuales, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física influyen de manera significativa en la percepción de bienestar laboral.

En el ámbito hospitalario, Malacatus et al. (2021) identificaron que la sobrecarga laboral, los horarios exigentes y la exposición a enfermedades profesionales afectan directamente el bienestar del personal de salud, lo que sugiere una relación directa entre riesgo psicosocial y la calidad del ambiente laboral. Por su parte, Hoppenhayn (2001, citado en Palma et al., 2022) sostiene que el trabajo es un elemento central en la vida de las personas, capaz de fomentar su desarrollo o, por el contrario, limitarlo cuando las condiciones laborales son desfavorables.

La interacción entre factores individuales, organizacionales, biológicos y ambientales puede incidir en el desarrollo de problemas de salud mental (Allande-Cussó et al., 2022). Desde esta perspectiva, la dirección del comportamiento organizacional positivo se vincula estrechamente con el rol que desempeña el individuo dentro de la organización, así como con sus características personales (Gómez-Marín et al., 2022). Asimismo, la inteligencia emocional en el entorno laboral se ha identificado como un factor clave para fortalecer la cohesión del equipo y el desempeño organizacional (Aragón, 2019).

El sector educativo no está exento de estas problemáticas. Jorquera y Herrera (2020) enfatizan que la relación entre el ambiente laboral y la salud mental resulta crucial tanto para educadores como para estudiantes, al influir directamente en el desempeño docente. Estudios previos han evidenciado que los docentes y directivos enfrentan elevados niveles de estrés, lo que impacta negativamente en su salud y calidad de vida (Téllez, 2020). Castilla et al. (2021) informan que los profesores de enseñanza media en Chile manifiestan una baja satisfacción con su calidad de vida, debido a la carga laboral, el exceso de responsabilidades y los bajos sueldos, lo que genera estrés y agotamiento.

Un estudio realizado por Miño en Chile concluyó que la motivación intrínseca de los docentes y el apoyo de la dirección del establecimiento constituyen factores protectores frente al malestar. Además, se ha observado que los docentes de enseñanza media presentan una mayor prevalencia de síndrome de Burnout en comparación con sus pares de enseñanza básica (Castilla et al., 2021).

Finalmente, la Secretaría de Educación Pública (2010, citada en Delgado y Sánchez, 2021) establece que los factores

organizacionales, como el liderazgo compartido, el trabajo colaborativo y la planeación estratégica, son fundamentales para una gestión educativa eficaz. No obstante, una implementación deficiente de estos factores puede generar el efecto contrario, afectando negativamente tanto la salud mental como el desempeño del personal.

El presente estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial del ambiente laboral y la salud mental de los colaboradores de un establecimiento educacional particular subvencionado de la zona central de Chile.

De este objetivo general se derivan los siguientes objetivos específicos: describir los niveles de riesgo psicosocial presentes en las diferentes dimensiones del ambiente laboral, de acuerdo con el instrumento CEAL-SM/SUSESOS y examinar la relación entre las dimensiones del riesgo psicosocial laboral y el nivel de salud mental general de los colaboradores, evaluada mediante el cuestionario GHQ-12.

A partir de la revisión teórica y empírica, se plantean las siguientes hipótesis de investigación: H1: Mayores niveles de riesgo psicosocial en las dimensiones de vulnerabilidad, exigencias emocionales y conflicto de rol se asocian con un mayor deterioro de la salud mental general de los colaboradores. H2: Dimensiones protectoras del ambiente laboral, como confianza y justicia organizacional y claridad del rol, se relacionan con menores niveles de afectación en la salud mental. H3: El equilibrio entre trabajo y vida privada constituye una dimensión crítica que predice significativamente la satisfacción y bienestar psicológico, según la evidencia previa en el ámbito educativo.

## Método

### Participantes

La población objetivo estuvo constituida por los 40 trabajadores contratados directamente por un establecimiento educacional particular subvencionado de la zona central de Chile. Se aplicó un muestreo censal, considerando criterios de inclusión: antigüedad mínima de seis meses y disponibilidad efectiva para participar (es decir, no estar ausente por licencia médica, vacaciones o permisos administrativos).

De esta población, 37 personas respondieron efectivamente el cuestionario. Sin embargo, debido a respuestas incompletas en la escala GHQ-12, los análisis inferenciales se realizaron con 36 casos válidos, número que se mantuvo en los análisis estadísticos.

La muestra final estuvo conformada por 30 mujeres (81.1%) y 6 hombres (18.9%), con edades comprendidas entre los 23 y 67 años ( $M = 41.8$ ,  $DE = 11.2$ ). La mayoría de los participantes correspondía a personal docente y directivo, perteneciente a un nivel socioeconómico medio. El colegio se ubica en una zona urbana de la región central de Chile.

Además de las variables principales, se recopilaron datos sociodemográficos y laborales básicos (edad, sexo, cargo, antigüedad, tipo de contrato y nivel educativo). Estas variables se utilizaron para caracterizar la muestra y discutir posibles efectos moderadores sobre la relación entre riesgo psicosocial y salud mental, aunque no se incluyeron en los análisis inferenciales debido al tamaño muestral reducido.

### Instrumentos

El instrumento utilizado fue el CEAL-SM/SUSESOS, desarrollado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile y basado principalmente en la tercera versión del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III). Este cuestionario fue validado y estandarizado a nivel nacional a partir del año 2020, mediante un proceso de aplicación a 1.942 trabajadores en cinco ciudades del país, lo que permitió ajustar ítems, establecer las dimensiones definitivas y asegurar la pertinencia cultural de la herramienta ([Superintendencia de Seguridad Social, 2022b](#)). El manual oficial indica que el instrumento es válido, confiable y estandarizado, reportando adecuados niveles de validez de constructo y fiabilidad global. En la presente muestra, el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach total fue de 0.94, lo que indica una excelente consistencia interna general.

El CEAL-SM está compuesto por 88 ítems, distribuidos en dos secciones: 34 ítems en la sección general y 54 en la sección de riesgo psicosocial. Esta última se organiza en 12 dimensiones, cuyas respuestas se califican en una escala tipo Likert de 0 a 4, según la frecuencia indicada en cada ítem.

Adicionalmente, el CEAL-SM incorpora el General Health Questionnaire en su versión de 12 ítems (GHQ-12), desarrollado por Goldberg, cuyo propósito es evaluar el nivel de malestar psicológico general en los trabajadores. Este instrumento es ampliamente utilizado a nivel internacional y permite identificar sintomatología asociada a ansiedad, depresión y estrés en contextos laborales ([Goldberg y Williams, 1988](#)). En Chile, [Garmendia \(2007\)](#) analizó sus propiedades psicométricas en población local, confirmando su confiabilidad y estructura factorial. Investigaciones más recientes también han reportado adecuados índices de consistencia interna, con un alfa de Cronbach cercano a 0,86 ([Rivas y Sánchez-López, 2014](#)).

La [Tabla 1](#) presenta los criterios de puntuación utilizados en el cuestionario CEAL-SM. Cada dimensión está compuesta por un número específico de ítems, cuyas puntuaciones individuales se suman para determinar el nivel de riesgo. Los rangos de puntuación varían según la cantidad de ítems en cada dimensión. Por ejemplo, algunas dimensiones tienen un puntaje máximo de 12, mientras que otras pueden alcanzar hasta 32, dependiendo del número de preguntas asociadas y la escala de respuesta empleada.

Por otro lado, se estandarizó el parámetro correspondiente a la salud mental general. A continuación, se presentan los criterios de puntuación establecidos para la dimensión de salud mental (GHQ-12). Según el manual del CEAL-SM ([Superintendencia de Seguridad Social, 2022a](#)), una puntuación entre 1 y 18 se interpreta como riesgo bajo, entre 19 y 23 como riesgo medio, y entre 24 y 48 como riesgo alto de afectación en la salud mental. Respecto a la identificación de las dimensiones evaluadas, a lo largo del estudio se emplearon las siguientes abreviaturas: carga de trabajo (CT), exigencias emocionales (EM), desarrollo profesional (DP), reconocimiento y claridad de rol (RC), conflicto de rol (CR), calidad de liderazgo (QL), compañerismo (CM), inseguridad respecto de las condiciones de trabajo (IT), equilibrio entre trabajo y vida privada (TV), confianza y justicia organizacional (CJ), vulnerabilidad (VU), violencia y acoso (VA), y salud mental general (GHQ).

La investigación se realizó siguiendo los principios éticos internacionales para la investigación con seres humanos, de acuerdo

**Tabla 1**  
Criterio de Puntuaciones Dimensiones CEAL-SM

Dimensión	Cantidad de ítems	Nivel riesgo bajo	Nivel riesgo medio	Nivel riesgo alto
Carga de trabajo	3	0-1	2-4	5-12
Exigencias emocionales	3	0-1	2-5	6-12
Desarrollo profesional	3	0-1	2-5	6-12
Reconocimiento y claridad del rol	7	0-4	5-9	10-32
Conflictos del rol	3	0-2	3-5	6-12
Claridad del liderazgo	4	0-2	3-7	8-16
Compañerismo	4	0	1-4	5-16
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	3	0-2	3-5	6-12
Equilibrio trabajo y vida privada	3	0-2	3-5	6-12
Confianza y justicia organizacional	7	0-7	8-12	13-28
Violencia y acoso	6	0	1-14	15-28
Vulnerabilidad	7	1-6	7-11	12-24

Nota. Los datos fueron obtenidos del manual CEAL-SM/SUSESOSO.

con la *Declaración de Helsinki* (World Medical Association, 2013). Todos los participantes recibieron información clara sobre los objetivos, procedimientos y alcances del estudio, y otorgaron su consentimiento informado por escrito de manera voluntaria antes de participar. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información recopilada, resguardando la identidad de los trabajadores en conformidad con la normativa vigente en Chile sobre protección de datos personales (Ley N.º 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, 1999).

Asimismo, se informó a la dirección y al comité paritario del establecimiento educacional sobre el desarrollo del estudio, asegurando transparencia institucional respecto de la obtención y tratamiento de los datos. Los resultados se utilizaron exclusivamente con fines académicos e investigativos, sin generar perjuicio alguno para los participantes ni para la institución.

## Análisis de Datos

Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Se llevó a cabo con una muestra no probabilística por conveniencia, conformada por trabajadores de un colegio particular subvencionado de la zona central de Chile.

Para el análisis de los datos, en primer lugar, se verificó la normalidad de las distribuciones mediante la prueba de Shapiro-

Wilk. Dado que la mayoría de las variables no presentó distribución normal, se utilizaron análisis no paramétricos de correlación de Spearman ( $\rho$ ) para examinar las asociaciones entre las dimensiones del CEAL-SM/SUSESOSO y el GHQ-12. Esta elección es adecuada para muestras pequeñas y escalas ordinales tipo Likert, pues no exige supuestos estrictos de normalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

El análisis se centró en evaluar la relación entre las dimensiones del riesgo psicosocial (variables independientes) y la salud mental general (variable dependiente). Adicionalmente, se realizaron estadísticas descriptivas tales como media, frecuencia, moda, desviación estándar, mediana y tablas de contingencia, entre otros; al igual que estadísticas exploratorias para caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral de los participantes.

## Resultados

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos en relación con los tres objetivos específicos de la investigación. El primer objetivo se enfocó en describir los niveles de riesgo psicosocial presentes en las distintas dimensiones del ambiente laboral del establecimiento educacional. Los resultados del instrumento CEAL-SM permiten caracterizar el perfil psicosocial del ambiente laboral, cuyos detalles se presentan en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
Niveles de Riesgo CEAL-SM

Nivel de riesgo	CT	EM	DP	RC	CR	QL	CM	IT	TV	CJ	VU	VA	GHQ
Bajo	22.2	25.0	33.3	66.7	44.4	44.4	38.9	61.1	47.2	72.2	33.3	69.4	52.8
Medio	47.2	41.7	61.1	22.2	30.6	44.4	44.4	22.2	11.1	22.2	52.8	30.6	36.1
Alto	30.6	33.3	5.6	11.1	25.0	11.1	16.7	16.7	41.7	5.6	13.9	0.0	11.1

Nota. Los datos fueron obtenidos del análisis de resultados de la encuesta CEAL-SM en octubre de 2023. CT = carga de trabajo, EM = exigencias emocionales, DP = desarrollo profesional, RC = reconocimiento y claridad de rol, CR = conflicto de rol, QL = calidad de liderazgo, CM = compañerismo, IT = inseguridad respecto de las condiciones de trabajo, TV = equilibrio entre trabajo y vida privada, CJ = confianza y justicia organizacional, VU = vulnerabilidad, VA = violencia y acoso, GHQ = salud mental general.

**Tabla 3**  
Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Variables	Estadístico	gl	Sig.
CT	0.926	36	.019
EM	0.942	36	.060
DP	0.913	36	.008
RC	0.774	36	< .001
CR	0.888	36	.002
QL	0.808	36	< .001
CM	0.843	36	< .001
IT	0.812	36	< .001
TV	0.881	36	.001
CJ	0.892	36	.002
VU	0.708	36	< .001
VA	0.525	36	< .001
GHQ	0.910	36	.006

Nota. Los datos fueron obtenidos del análisis de resultados de la encuesta CEAL-SM en octubre de 2023. CT = carga de trabajo, EM = exigencias emocionales, DP = desarrollo profesional, RC = reconocimiento y claridad de rol, CR = conflicto de rol, QL = calidad de liderazgo, CM = compañerismo, IT = inseguridad respecto de las condiciones de trabajo, TV = equilibrio entre trabajo y vida privada, CJ = confianza y justicia organizacional, VU = vulnerabilidad, VA = violencia y acoso, GHQ = salud mental general.

Se observan dimensiones que actúan como factores protectores para el bienestar del personal, mientras que otras representan áreas susceptibles de intervención preventiva. Destacan particularmente la confianza y justicia organizacional, reconocimiento y claridad del rol, violencia y acoso, desarrollo profesional, vulnerabilidad, exigencias emocionales, conflicto de rol y equilibrio entre trabajo y vida privada. La [Tabla 2](#) muestra los niveles de riesgo bajo, medio y alto para cada dimensión y la salud mental general (GHQ-12).

Para abordar el segundo objetivo, se examinó la relación entre las dimensiones del ambiente laboral y el estado de salud mental de los colaboradores mediante análisis de correlación no paramétricos. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, presentada en la [Tabla 3](#), indica que la mayoría de las dimensiones evaluadas no presentan distribución normal, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

Finalmente, para cumplir con el tercer objetivo, se identificaron las dimensiones del ambiente laboral que presentan asociaciones estadísticamente significativas con la salud mental general de los trabajadores. Entre ellas destacan la vulnerabilidad, exigencias emocionales, conflicto de rol, confianza y justicia organizacional, calidad del liderazgo, carga de trabajo, violencia y acoso y equilibrio entre trabajo y vida privada, según lo reportado en la [Tabla 4](#). Otras dimensiones no mostraron correlaciones significativas.

## Discusión

El objetivo general de este estudio fue analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial del ambiente laboral y la salud mental del personal de un establecimiento educativo particular subvencionado en la zona central de Chile. De manera coherente con este propósito, los resultados permitieron identificar tanto

**Tabla 4**  
Correlaciones Rho de Spearman

GHQ			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
CT	.485	.003	36
EM	.573	.000	36
DP	.211	.207	36
RC	.212	.217	36
CR	.557	.000	36
QL	.513	.001	36
CM	.205	.231	36
IT	.257	.130	36
TV	.359	.031	36
CJ	.552	< .001	36
VU	.601	< .001	36
VA	.442	.007	36
GHQ	1.000		36

Nota. Los datos fueron obtenidos del análisis de resultados de la encuesta CEAL-SM en octubre de 2023. CT = carga de trabajo, EM = exigencias emocionales, DP = desarrollo profesional, RC = reconocimiento y claridad de rol, CR = conflicto de rol, QL = calidad de liderazgo, CM = compañerismo, IT = inseguridad respecto de las condiciones de trabajo, TV = equilibrio entre trabajo y vida privada, CJ = confianza y justicia organizacional, VU = vulnerabilidad, VA = violencia y acoso, GHQ = salud mental general.

dimensiones de riesgo como factores protectores, lo que aporta una comprensión más integral de las condiciones psicosociales del trabajo docente y su relación con el bienestar psicológico.

En primer lugar, en relación con el primer objetivo específico, los resultados descriptivos mostraron distintos niveles de riesgo en las dimensiones del ambiente laboral evaluadas mediante el instrumento CEAL-SM/SUSES. Se observó que la confianza y justicia organizacional, el reconocimiento, la claridad del rol y la ausencia de violencia o acoso se asocian con un menor nivel de riesgo psicosocial. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que destacan la influencia del clima organizacional positivo en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores ([Esquivel et al., 2020](#); [Robbins y Judge, 2018](#)). Un ambiente laboral caracterizado por confianza, equidad y previsibilidad tiende a reducir el estrés percibido y fortalecer la seguridad psicológica ([Greenberg, 2022](#)). De igual modo, la claridad en las funciones y el reconocimiento del desempeño contribuyen al sentido de propósito y valía personal, elementos estrechamente vinculados al compromiso organizacional ([Luthans et al., 2021](#)). Estos resultados respaldan la Hipótesis 2, al confirmar que las dimensiones protectoras del ambiente laboral se asocian con menores niveles de afectación en la salud mental.

En segundo lugar, en concordancia con la Hipótesis 1, el análisis correlacional evidenció que la vulnerabilidad percibida, las exigencias emocionales y el conflicto de rol se relacionan significativamente con un mayor deterioro de la salud mental general. Este hallazgo refuerza la idea de que los entornos laborales caracterizados por inseguridad, demandas excesivas o ambigüedad de funciones generan mayor malestar psicológico. Desde la Teoría

de la Conservación de Recursos (Hobfoll, 2020), puede entenderse que la amenaza o pérdida de recursos como la estabilidad o el apoyo social actúa como un estresor que impacta directamente en la salud mental. Asimismo, la exposición continua a exigencias emocionales y la presencia de conflictos de rol son reconocidas en la literatura como fuentes significativas de riesgo psicosocial en profesiones de servicio (Allande-Cussó et al., 2022; Palma et al., 2022).

Por otra parte, y en línea con la Hipótesis 3, se observó que el desequilibrio entre el trabajo y la vida privada constituye una de las áreas de riesgo más críticas. Este resultado concuerda con estudios previos que reportan altas demandas laborales y dificultades de conciliación en el ámbito educativo (Castilla et al., 2021; Téllez, 2020). La sobrecarga de responsabilidades, sumada a la presión institucional y la falta de recursos, favorece la aparición de agotamiento emocional y estrés crónico (García-Iglesias et al., 2021). Resultados similares se han observado en otros contextos de servicio humano, como el ámbito sanitario. Cano-García et al. (2023) encontraron que el estrés laboral y la falta de recursos institucionales inciden significativamente en el bienestar psicológico del personal de salud, evidenciando la transversalidad del fenómeno y la necesidad de intervenciones organizacionales que aborden simultáneamente las demandas y los recursos laborales.

En consecuencia, los resultados refuerzan la necesidad de implementar políticas organizacionales orientadas al equilibrio trabajo-vida, integrando estrategias preventivas y de autocuidado en el entorno escolar.

De manera transversal, los hallazgos de este estudio concuerdan con la literatura especializada que destaca la interdependencia entre las dimensiones organizacionales, emocionales y estructurales del trabajo docente (Allande-Cussó et al., 2022). En este sentido, la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (Bakker et al., 2023) ofrece un marco interpretativo relevante, pues plantea que los recursos laborales pueden moderar el impacto negativo de las demandas psicosociales en la salud mental. Este enfoque coincide con la propuesta de Di Tecco et al. (2023), quienes sostienen que la gestión de los riesgos psicosociales debe trascender la evaluación de amenazas para transformarse en una gestión de oportunidades que potencie el bienestar.

En cuanto a las limitaciones, se reconoce que el tamaño muestral reducido ( $n = 36$ ) restringe la generalización de los hallazgos y que el diseño transversal impide establecer relaciones causales. Además, el uso de métodos exclusivamente cuantitativos limita la comprensión de las experiencias subjetivas del personal. A pesar de ello, el estudio proporciona evidencia preliminar valiosa sobre la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental en contextos educativos, fortaleciendo la comprensión empírica del fenómeno y ofreciendo una base para futuras investigaciones.

En términos prácticos, los resultados de este trabajo pueden orientar políticas institucionales que promuevan entornos laborales más saludables y sostenibles. Se sugiere desarrollar programas de bienestar laboral, talleres de gestión del estrés y del tiempo, así como estrategias de reconocimiento y comunicación efectiva. Los resultados respaldan la relevancia de los recursos organizacionales como factores de protección que pueden amortiguar el impacto de las demandas laborales (Bakker et al., 2023), y abren la posibilidad de estudiar en el futuro el papel de recursos personales y contextuales externos, siguiendo las líneas sugeridas por Di Tecco et al. (2023).

Finalmente, para futuras investigaciones, se recomienda ampliar la muestra, incorporar metodologías mixtas y realizar estudios longitudinales que permitan observar la evolución de la salud mental en diferentes contextos educativos. Asimismo, sería relevante comparar los resultados entre establecimientos públicos, privados y subvencionados para comprender de manera más amplia las particularidades del riesgo psicosocial en el sistema educativo chileno.

### Conflictos de Interés

La autora principal declara una relación previa con la institución estudiada, habiendo trabajado en ella con anterioridad. Sin embargo, se asegura que no existe ningún conflicto de interés que haya influido en el diseño del estudio, la recolección de datos, el análisis de los resultados o la interpretación de los hallazgos. Los autores no tienen relaciones financieras o personales que puedan ser percibidas como un conflicto de interés.

### Fuentes de Financiación

El presente estudio no recibió financiación externa de ninguna entidad pública, privada o comercial.

### Referencias

- Acosta-Fernández, F., Martín, M., Parra-Osorio, L., Burbano-Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Á., y Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.6166>
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., y Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 96, e202206048. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2633>
- Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 55–68. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Calle, W. C., Hidalgo, G. F. A., y Navarrete, W. P. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Revista Investigación Operacional*, 41(5), 689–698.
- Cano-García, M., Ruiz-Blandón, D. A., Vergara-Vélez, I., y Chaverra-Gil, L. C. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y Enfermería*, 29(31), e50031. <https://doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y 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>
- Cortés, V. (2023). Factores psicosociales en la labor docente. *Revista Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 5(7), 10007. [https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/11008/10049](https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/11008/10049)

- Delgado, R. M. de M., y Sánchez, A. O. (2021). Factores organizacionales en una institución educativa privada del Callao-Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 291–308. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.784>
- Di Tecco, C., Persechino, B., y Iavicoli, S. (2023). Psychosocial risks in the changing world of work: Moving from the risk assessment culture to the management of opportunities. *La Medicina del Lavoro*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- Esquivel-Hernández, J., Martínez-Prats, G., y Silva-Hernández, F. (2020). Clima organizacional: Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66–77. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., y Navarro-Abal, Y. (2021). *Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática*. Revista Española de Salud Pública, 95, e202104046. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272021000100189](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189)
- Garmendia, M. L. (2007). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) en población chilena. *Revista Médica de Chile*, 135(2), 199–205.
- Goldberg, D., y Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire (GHQ)*. NFER-Nelson.
- Gómez-Marín, L. Y., Mejía-Serna, M. C., y Porras-Miranda, V. A. (2022). Factores del bienestar laboral influyentes en el desempeño de los colaboradores del grupo administrativo y coordinación en el Instituto de Capacitación los Álamos [Tesis de maestría, Universidad Católica Luis Amigó].
- Greenberg, J. (2022). *Behavior in organizations* (11th ed.). Pearson.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.
- Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 1–14. <https://rpsych.com/volumen-7-no-1-2020>
- Hobfoll, S. E. (2020). Conservation of resources and stress: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 75(6), 891–902. <https://doi.org/10.1037/amp0000662>
- Jorquera, R., y Herrera, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: Desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1224. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1224>
- Ley N.º 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, 1999. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.ben.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>
- Luthans, F., Luthans, K. W., y Luthans, B. C. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Malacatus, L. A. J. L., Buele, L. A. R. C., Romero, L. J. A. B., Choez, L. K. D. M., Malacatus, L. M. S. L., y Bonoso, M. D. G. B. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.2424](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.2424)
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Salud mental: Un estado de bienestar*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/item/07-09-2022-mental-health-a-state-of-wellbeing>
- Palma, A., Gerber, M. M., y Ansoleaga, E. (2022). Occupational psychosocial risks, organizational characteristics, and mental health: The mediating role of workplace violence. *Psykhe (Santiago)*, 31(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Pérez-Franco, J., Candia, M., y Soto, M. (2023). Nuevo cuestionario de evaluación del ambiente laboral–salud mental CEAL-SM/SUSESOS. *Revista Chilena de Salud Pública*, 26(2), 172–187. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2022.71184>
- Rivas, R., y Sánchez-López, M. P. (2014). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) en población femenina chilena: Consistencia interna y estructura factorial. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 23(3), 251–260. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5427128>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (17<sup>a</sup> ed.). Pearson.
- Secretaría de Educación Pública. (2010). *Normas generales de control escolar aplicables a las instituciones de educación superior* [Documento normativo]. SEP.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2022a). Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral–Salud Mental (CEAL-SM/SUSESOS). Gobierno de Chile. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2022b). *Manual del método cuestionario CEAL-SM/SUSESOS*. [https://www.suseso.cl/605/articles-694207\\_recuso\\_1.pdf](https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recuso_1.pdf)
- Téllez, L. Á. (2020). Salud mental en el ámbito laboral docente y directivo en tiempos de pandemia [Tesis de maestría no publicada]. Universidad ECCI.
- Tomalá-León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.2424](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.2424)
- World Medical Association. (2013). *World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects*. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>