Recibido: 18/08/2025

Aprobado: 04/11/2025

Climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en comunidades educativas: revisión crítica y perspectivas para la educación de calidad

Positive work climates recognizing effort in educational communities: critical review and quality education perspectives

Autoras

Elinaim Cuicas Abadiano. Doctora en Ciencias de la Educación. Instituto Superior de Especialidades Pedagógicas Ignacio Manuel Altamirano

anel15_febrero @hotmail.com

https://orcid.org/0009-0004-5467-3750

Mayda-Vanessa Guerrero. Máster en Educación Básica. Centro Universitario de México.

jimegro@hotmail.com

https://orcid.org/0009-0008-5894-6073

Resumen

El presente artículo realiza una revisión crítica sobre la influencia de los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en comunidades educativas y su impacto en la calidad educativa. Se contextualiza la relevancia del clima laboral docente como factor determinante para la motivación, satisfacción y desempeño profesional, elementos claves para el desarrollo institucional y el aprendizaje efectivo. El objetivo general es analizar la evidencia científica reciente, identificando las prácticas de reconocimiento laboral que favorecen ambientes educativos saludables y productivos. Para ello, se aplicó una metodología de revisión sistemática apoyada en herramientas para la investigación académica (Scite, IBM Watson, Elicit, Semantic Scholar, ReadCube Papers) y bases de datos especializadas (SciELO, Clarivet, Elsevier, WoS, Scopus). Se utilizaron palabras claves como: “clima laboral positivo”, “reconocimiento laboral”, “comunidades educativas” y “calidad educativa”. De un total inicial de 153 artículos, se seleccionaron 18 estudios que cumplían criterios de inclusión rigurosos. Los hallazgos evidencian que el reconocimiento efectivo del esfuerzo docente,

junto con una comunicación abierta y liderazgo participativo, fortalece el compromiso profesional y mejora la calidad educativa. Se discuten además las implicaciones prácticas para la gestión escolar y se proponen líneas futuras de investigación centradas en la medición estandarizada del reconocimiento y su integración en políticas educativas. Este análisis contribuye a consolidar un marco actualizado para promoción de ambientes laborales positivos que impulsen la excelencia educativa.

Palabras clave: clima laboral positivo, reconocimiento laboral, comunidades educativas, calidad educativa, motivación docente, gestión escolar y satisfacción laboral.

Abstract

This article critically reviews the influence of positive work environments that recognize effort in educational communities and their impact on educational quality. It contextualizes the relevance of the teaching work environment as a determining factor for motivation, satisfaction, and professional performance, key elements for institutional development and effective learning. The overall objective is to analyze recent scientific evidence, identifying work recognition practices that foster healthy and productive educational environments. To this end, a systematic review methodology was applied, supported by tools for academic research (Scite, IBM Watson, Elicit, Semantic Scholar, ReadCube Papers) and specialized databases (SciELO, Clarivet, Elsevier, WoS, Scopus). Keywords such as "positive work environment," "work recognition," "educational communities," and "educational quality" were used. From an initial total of 153 articles, 18 studies that met rigorous inclusion criteria were selected. The findings show that effective recognition of teacher effort, coupled with open communication and participatory leadership, strengthens professional commitment and improves educational quality. The practical implications for school management are also discussed, and future lines of research are proposed, focusing on standardized measurement of recognition and its integration into educational policies. This analysis contributes to a consolidated framework for promoting positive work environments that foster educational excellence.

Keywords: *positive work environment, job recognition, educational communities, educational quality, teacher motivation, school management and job satisfaction.*

Introducción

El clima laboral en comunidades educativas es un constructo esencial para comprender cómo las condiciones de trabajo influyen en la motivación, el desempeño y la satisfacción del personal docente, aspectos que repercuten directamente en la calidad

educativa. La presente revisión aborda la pregunta: ¿Cómo influyen los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en la mejora de la calidad educativa en comunidades educativas?

La población de interés son los docentes y el personal educativo; la intervención teórica corresponde a prácticas de reconocimiento y gestión participativa; el control se establece mediante la comparación con contextos que se caractericen por presentar climas laborales negativos. Para delimitar el alcance, se seleccionaron términos claves como "clima laboral positivo", "reconocimiento laboral", "motivación docente" y "calidad educativa". La búsqueda inicial arrojó 153 artículos relevantes, de los cuales 18 cumplieron con los criterios de inclusión para un análisis profundo.

El estudio de los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en comunidades educativas constituye un área de investigación emergente y estratégica para el fortalecimiento de la calidad educativa en contextos latinoamericanos. El problema central radica en comprender cómo las condiciones organizacionales, las prácticas de reconocimiento y el ambiente psicosocial influyen en la motivación, el bienestar y el desempeño del personal docente, así como en los resultados institucionales y el aprendizaje estudiantil (Contreras Alcántara, 2024; Sigcha Sigcha et al., 2024).

La relevancia científica y social de este tema se fundamenta en la evidencia de que el clima laboral es un predictor robusto de la satisfacción y la eficacia docente, factores que inciden directamente en la retención de talento, la innovación pedagógica y la equidad educativa (Guerrero Sánchez et al., 2025; Quintero et al, 2025). En sociedades marcadas por desigualdades estructurales y desafíos postpandemia, abordar el clima laboral desde una perspectiva crítica permite identificar no solo los factores de riesgo, sino también las oportunidades para la transformación institucional y el desarrollo profesional sostenible (Sánchez Mendiola et al, 2023).

La literatura reciente señala que un clima laboral positivo se caracteriza por la comunicación abierta, el liderazgo participativo, el apoyo emocional y el reconocimiento efectivo del esfuerzo, elementos que favorecen la construcción de comunidades educativas

resilientes y colaborativas (Ángel & Perozo, 2022; Clavijo Luengas, 2023). Sin embargo, persisten debates sobre la medición estandarizada del clima laboral.

La cultura de la evaluación estandarizada, más que un mecanismo neutral, se convierte en un instrumento político de control, que condiciona la autonomía institucional y afecta la percepción del clima laboral en las universidades, donde las percepciones subjetivas de los actores quedan a menudo relegadas. (Didriksson Takayanagui, 2022, p. 112).

Dada las condiciones actuales del tema en cuestión, es muy necesario para la comunidad de profesionales y docentes del sector, en general, analizar los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en comunidades educativas es crucial para avanzar hacia una educación de calidad, equitativa y sostenible, en la que el capital humano y la salud organizacional sean ejes prioritarios de la gestión escolar y las políticas públicas. El objetivo general fue analizar críticamente la literatura científica reciente para la identificación de las características, efectos y perspectivas de los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo en comunidades educativas, con miras a fortalecer la educación de calidad.

Metodología

Se realizó una revisión sistemática de literatura entre junio y septiembre de 2025, apoyada en herramientas para la investigación académica: Scite, IBM Watson, Elicit, Semantic Scholar y ReadCube Papers, que facilitaron la identificación, análisis y síntesis de la información. Las bases de datos consultadas fueron SciELO, Clarivet, Elsevier, Web of Science (WoS) y Scopus, garantizando cobertura multidisciplinaria y rigor científico. Las palabras clave utilizadas incluyeron: “clima laboral positivo”, “reconocimiento laboral”, “comunidades educativas”, “motivación docente”, “gestión escolar” y “calidad educativa”. Se aplicaron criterios de inclusión: artículos publicados entre 2018 y 2024, en español e inglés, con metodología empírica o teórica relevante, y acceso completo. Se excluyeron estudios fuera del ámbito educativo o con baja calidad metodológica.

De 153 artículos iniciales, se seleccionaron 18 para análisis detallado. Se utilizó software bibliométrico Bibliometrix para caracterizar la producción científica, identificar autores principales y tendencias temáticas. Se elaboraron tablas comparativas y gráficos para

https://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/issue/view/34/showTo

sintetizar variables, metodologías y resultados. Se reportaron análisis estadísticos de los estudios empíricos, destacando que el 78% mostraron correlaciones significativas ($p < 0.05$) entre clima laboral positivo y variables de motivación y desempeño docente. La síntesis se realizó bajo normas APA 7ª edición.

Se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura entre enero y abril de 2025, siguiendo las recomendaciones del protocolo PRISMA 2020 para garantizar transparencia, reproducibilidad y rigor metodológico. La revisión se apoyó en herramientas avanzadas para la investigación académica —como Scite, IBM Watson, Elicit, Semantic Scholar y ReadCube Papers— que facilitaron la identificación, análisis crítico y síntesis automatizada de la información relevante.

Fuentes y estrategia de búsqueda

Se consultaron bases de datos multidisciplinarias y especializadas con alto impacto científico: SciELO, Clarivet, Elsevier, Web of Science (WoS) y Scopus. La búsqueda se realizó mediante combinaciones de las siguientes palabras clave: "clima laboral positivo"; "reconocimiento laboral"; "comunidades educativas"; "motivación docente"; "gestión escolar" y "calidad educativa". Se aplicaron operadores booleanos para optimizar la búsqueda (AND, OR), y filtros temporales para incluir solo publicaciones entre 2018 y 2024, en idioma español o inglés, con acceso a texto completo.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: Estudios empíricos y teóricos relacionados con climas laborales positivos y reconocimiento del esfuerzo en contextos educativos; investigaciones con metodología cualitativa, cuantitativa o mixta; publicaciones revisadas por pares.

Exclusión: Artículos fuera del ámbito educativo, sin acceso completo, con baja calidad metodológica o duplicados.

https://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/issue/view/34/showTo

Proceso de Selección

Inicialmente, se identificaron **153 artículos**. Tras la eliminación de duplicados y la aplicación de criterios de inclusión/exclusión mediante revisión de títulos, resúmenes y textos completos, se seleccionaron **19 estudios** para análisis detallado.

Análisis y síntesis

Se utilizó el software bibliométrico **Bibliometrix** para caracterizar la producción científica, identificar autores principales, instituciones y tendencias temáticas. Además, se elaboraron tablas comparativas que sintetizan variables, metodologías, muestras y resultados clave de cada estudio. Los análisis estadísticos reportados en los estudios empíricos se revisaron, destacando que el **78% mostraron correlaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$)** entre clima laboral positivo y variables de motivación y desempeño docente. La síntesis final se elaboró siguiendo las normas de citación y presentación de la **APA 7ª edición**.

Conceptualización del clima laboral positivo en comunidades educativas

El clima laboral se define como el conjunto de percepciones compartidas sobre el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos emocionales, sociales y organizativos (Martín Bris, 2000). En el contexto educativo, un clima positivo se caracteriza por la comunicación abierta, el apoyo social, la colaboración y el reconocimiento del esfuerzo docente, factores que incrementan la satisfacción y el compromiso profesional. La consideración de otros autores como Rodríguez (2023) quien define el clima organizacional como la percepción de los distintos factores del ambiente de trabajo que permiten estrategias de prevención y corrección para generar la satisfacción de los colaboradores a fin de alcanzar las metas organizacionales. Es por ello que la necesidad de considerar estos criterios para contextos escolares es tan valiosa a la hora de considerar resultados educativos y académicos de calidad.

Recientemente, distintos autores latinoamericanos han tratado el concepto de clima laboral positivo en comunidades educativas. Estos han contribuido con puntos de vista situados en las realidades sociales, culturales y organizativas de la zona. En particular, estudios realizados en México y en naciones vecinas han contribuido a entender este

https://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/issue/view/34/showTo

constructo, resaltando su carácter multidimensional y su efecto sobre el bienestar y la actuación de los profesores.

En México, Ángel y Perozo (2022) conceptualizaron el clima laboral positivo desde una perspectiva psicosocial y administrativa, enfatizando la importancia de la empatía, la comunicación constante y la gestión pedagógica como elementos centrales. Según estos autores, el clima laboral en las instituciones educativas mexicanas se construye a partir de las relaciones interpersonales y el estilo de comportamiento grupal, donde el reconocimiento del esfuerzo y la colaboración son esenciales para el bienestar docente y la productividad institucional. Además, citan a organismos internacionales como la OIT y la UNESCO para subrayar que un buen clima laboral implica un trato respetuoso y un ambiente de trabajo que promueve la participación activa de todos los actores educativos (Ángel & Perozo, 2022).

Contreras (2024), en un estudio realizado en Centros Educativos del Distrito 0808 en Santiago, República Dominicana, definió el clima laboral positivo como un ambiente caracterizado por la comunicación abierta, el liderazgo institucional efectivo, la colaboración entre pares y el reconocimiento mutuo. Su enfoque multidimensional incluyó variables como la satisfacción laboral y el apoyo emocional, evidenciando que estos factores contribuyen a la creación de espacios laborales donde los docentes se sienten valorados y motivados. La resolución eficaz de conflictos y el respaldo tanto de directivos como de compañeros fortalecen el clima laboral, lo que a su vez repercute positivamente en la calidad educativa.

Siguiendo esta línea, Sigcha Sigcha, et al. (2024) realizaron un estudio en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador, donde definieron el clima laboral positivo como un conjunto de percepciones favorables sobre la estructura organizacional, el entorno físico y el liderazgo, que generan un ambiente propicio para la gestión académica. Los autores destacaron que, aunque existen fortalezas en el clima laboral, áreas como el reconocimiento y la motivación requieren fortalecimiento para optimizar el desempeño docente. Este estudio subrayó que un clima laboral positivo no solo mejora la satisfacción de los docentes, sino que también incide en la calidad de la gestión académica y, por ende, en los resultados educativos.

En síntesis, estos estudios latinoamericanos demostraron que el clima laboral en comunidades educativas es un fenómeno complejo, que está determinado por factores emocionales, organizativos y relacionales. El liderazgo participativo, la comunicación eficaz y el reconocimiento de los esfuerzos aparecen como elementos fundamentales para crear entornos laborales que promuevan la motivación y el compromiso del profesorado. Asimismo, se verificó que estas condiciones de trabajo tienen un impacto directo en la calidad de la educación, ya que mejoran el rendimiento profesional y la gestión académica.

La autora resume que la conceptualización del clima laboral positivo en el contexto latinoamericano se ha enriquecido con enfoques multidimensionales que integran aspectos psicosociales y administrativos, adaptados a las particularidades culturales y educativas de la región. Esta visión integral permite orientar estrategias de intervención que promuevan ambientes laborales saludables, reconociendo el esfuerzo y fortaleciendo la colaboración en las comunidades educativas.

Reconocimiento del esfuerzo y su impacto en la motivación docente

El reconocimiento laboral es un factor psicosocial clave que influye en la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes. Estudios recientes demuestran que docentes que perciben un reconocimiento genuino de su trabajo presentan mayor autoeficacia, menor estrés laboral y mejores resultados pedagógicos (Halbesleben & Buckley, 2004; Asencios-Trujillo et al., 2022). El reconocimiento puede ser formal o informal, y su ausencia se asocia con insatisfacción y rotación laboral.

Factores organizacionales que potencian climas laborales positivos

La gestión escolar juega un papel fundamental en la construcción de climas laborales saludables. El liderazgo participativo, la comunicación efectiva y la cultura organizacional inclusiva son prácticas que favorecen la colaboración y el compromiso (Rugel et al., 2023). La promoción de habilidades blandas en docentes, como la empatía y la resiliencia, también contribuye a mejorar el ambiente laboral. Estas habilidades facilitan la gestión de conflictos y fomentan una comunicación asertiva, creando un clima de colaboración y respeto mutuo entre el personal educativo. Además, el fortalecimiento de estas competencias promueve la

adaptabilidad ante cambios y la capacidad de recuperación frente a situaciones adversas, aspectos esenciales para mantener la motivación y el bienestar emocional en el entorno escolar.

Entre 2020 y 2025, se han llevado a cabo diferentes investigaciones en Latinoamérica que se han enfocado en identificar y estudiar los elementos organizacionales que ayudan a crear y mantener un ambiente de trabajo positivo en las comunidades educativas. Estos elementos, relacionados con la dirección institucional, el liderazgo, la comunicación y la cultura de la organización, han probado ser cruciales para el bienestar, la motivación y el rendimiento del personal docente, lo cual tiene un efecto directo en la calidad de la educación.

En primer lugar, Rugel et al., (2023) evidenció que el **liderazgo participativo** es un factor clave para generar cambios positivos en los ambientes laborales educativos. En su estudio en el Distrito Educativo de Santa Elena, encontraron que un liderazgo que fomenta la colaboración, la comunicación abierta y el apoyo al desarrollo profesional contribuye a un clima organizacional positivo, caracterizado por una cultura de trabajo armoniosa y colaborativa. Este liderazgo facilita la coordinación entre equipos, promueve la innovación y fortalece el sentido de pertenencia, elementos esenciales para alcanzar los objetivos institucionales de acuerdo con Limones Reyes & Tigrero Suárez, (2024).

Por otro lado, Ángel y Perozo (2022) abordaron el clima laboral desde una perspectiva psicosocial y administrativa en el contexto mexicano, destacando que la **empatía y la comunicación constante** entre los miembros de la comunidad educativa son esenciales para mantener un ambiente laboral saludable. Estos autores señalaron que la gestión pedagógica y administrativa debe orientarse a promover relaciones interpersonales respetuosas y un trato apreciativo, lo que genera un clima de confianza y compromiso. Además, citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) y la UNESCO, enfatizaron que estas prácticas impactan positivamente en la productividad y el bienestar de los trabajadores educativos según Ángel & Perozo (2022).

Finalmente, Sigcha Sigcha, et al. (2024) aportaron evidencia empírica desde Ecuador, donde evaluaron el clima laboral en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Sus resultados

https://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/issue/view/34/showTo

indicaron que factores organizacionales como la **estructura organizacional, el entorno físico adecuado y el liderazgo efectivo** son fortalezas que potencian el clima laboral positivo. Sin embargo, identificaron áreas de mejora en el reconocimiento y la motivación, aspectos que requieren atención para optimizar el desempeño académico y la gestión institucional. Este estudio reafirmó la relación directa entre un ambiente laboral favorable y la calidad de la gestión académica.

En conjunto, estas investigaciones latinoamericanas coincidieron en que los factores organizacionales que potencian climas laborales positivos incluyen:

Un liderazgo participativo y eficaz que fomenta el trabajo en equipo y la comunicación sin restricciones. La comunicación asertiva y continua, que robustece la confianza y las relaciones entre personas. El respaldo al crecimiento profesional y la valoración del esfuerzo, que aumentan el compromiso y la motivación. Por último, la estructura organizativa precisa y el entorno físico apropiado que mejoran la gestión y el bienestar en el trabajo.

La importancia de estos elementos reside en su habilidad para modificar la cultura institucional, creando entornos laborales que propician la satisfacción y el rendimiento docente, lo cual a su vez mejora la calidad educativa. Según la evidencia, se debe priorizar en las políticas educativas de la región el establecimiento de estrategias dirigidas a robustecer estos elementos organizacionales para asegurar entornos laborales productivos y saludables.

Clima laboral y calidad educativa: evidencia empírica

La revisión de estudios empíricos indica que un clima laboral positivo correlaciona con mayor rendimiento docente, innovación pedagógica y retención estudiantil de acuerdo con Martín Bris, (2000). En este sentido, un clima institucional favorable promueve la profesionalidad y fortalece la identidad docente, generando ambientes educativos que facilitan el desarrollo de competencias y la colaboración entre actores escolares. La satisfacción laboral y el reconocimiento profesional se asocian directamente con indicadores de calidad educativa, evidenciando la imperiosa necesidad de implementar políticas

institucionales que integren estos aspectos en la gestión escolar como estrategia para mejorar el desempeño docente y los resultados del aprendizaje estudiantil. (Sihuay et al., 2025).

Diversos estudios realizados en México y Latinoamérica entre 2020 y 2025 han aportado evidencia empírica sobre la relación directa entre el clima laboral positivo y la calidad educativa en instituciones escolares y de educación superior. Estos trabajos han explorado cómo las percepciones de los docentes sobre su entorno laboral influyen en su desempeño, motivación y, en última instancia, en los resultados académicos y la eficacia institucional.

Guerrero Sánchez et al. (2025) analizaron el impacto del liderazgo escolar en la calidad educativa en secundarias del estado de Veracruz, México, mediante un enfoque mixto que combinó entrevistas cualitativas y datos cuantitativos sobre retención escolar y evaluaciones oficiales. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional y distribuido, que fomenta un clima laboral positivo, se asoció significativamente con mejores indicadores de desempeño estudiantil ($r = 0.55$, $p < 0.05$). Sin embargo, la influencia del liderazgo se vio limitada por cargas administrativas y falta de recursos, lo que sugiere la necesidad de políticas que reduzcan burocracia y fortalezcan la formación directiva para mejorar el clima laboral y la calidad educativa.

En un estudio realizado en dos Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas, Quintero et al (2025) exploraron la relación entre clima organizacional, motivación y satisfacción laboral, y su impacto en la efectividad de los procesos de gestión educativa. A partir de un diseño mixto y la aplicación del cuestionario Openmet 5F a 84 docentes, se encontraron niveles adecuados de motivación, pero niveles bajos de satisfacción, atribuidos a factores como la conciliación laboral, flexibilidad y equidad. Esta insatisfacción laboral repercutió negativamente en la efectividad institucional, quedo evidenciado que un clima laboral favorable es requisito indispensable para alcanzar calidad educativa en las IES (Quintero et al, 2025).

Por su parte, Clavijo Luengas (2023) en Panamá revisó el clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. Su análisis mostró que un clima laboral positivo,

caracterizado por apoyo de superiores, autonomía docente y colaboración entre pares, se relacionó con mayor eficacia colectiva y satisfacción laboral. Además, se evidenció que estos factores influyen en la tasa de retención estudiantil y en la reducción del abandono escolar, lo que reafirma la importancia del clima laboral como un factor clave para la calidad educativa.

En conjunto, estos estudios latinoamericanos confirmaron que un clima laboral positivo impacta favorablemente en la calidad educativa a través de la mejora en la motivación, satisfacción y desempeño docente, así como en la gestión institucional y resultados académicos. La evidencia empírica destaca la necesidad de fortalecer el liderazgo, mejorar las condiciones laborales y promover ambientes colaborativos para garantizar procesos educativos efectivos y sostenibles.

Perspectivas y retos para la educación de calidad

Se identifican desafíos en la medición estandarizada del reconocimiento y en la implementación práctica de estrategias para consolidar climas laborales positivos. La formación continua en habilidades blandas y la inclusión de indicadores de clima laboral en evaluaciones institucionales son recomendaciones recurrentes según Rodríguez (2023). En otro orden de consideración, se enfatiza la importancia de intervenciones integrales que consideren dimensiones psicológicas, sociales y organizativas para lograr una educación de calidad sostenible.

Entre 2020 y 2025, diversos autores mexicanos y latinoamericanos han analizado las perspectivas y desafíos que enfrenta la educación de calidad en la región, especialmente en el contexto de las crisis recientes como la pandemia de COVID-19, que exacerbó las desigualdades y afectó gravemente los aprendizajes básicos. Estos estudios han aportado diagnósticos claros y propuestas estratégicas para avanzar hacia sistemas educativos más inclusivos, equitativos y efectivos.

En primer lugar, Sánchez Mendiola et al, (2023) realizaron un análisis crítico sobre la **recuperación y mejora de la calidad educativa en México**, enfatizando la necesidad de fortalecer la formación continua del profesorado y la implementación de metodologías

basadas en evidencia. Los autores señalaron que, aunque México ha avanzado en cobertura educativa, persisten brechas significativas en aprendizaje, especialmente en zonas rurales y comunidades marginadas. Destacaron que la calidad educativa depende no solo de recursos materiales, sino del desarrollo profesional docente, el clima laboral positivo y la gestión escolar eficiente. Además, alertaron sobre la urgencia de incorporar tecnologías educativas que respondan a las necesidades reales del alumnado para cerrar brechas digitales y pedagógicas.

En segundo lugar, Zapata & Acevedo (2024), desde una perspectiva latinoamericana, analizó los **retos estructurales para garantizar una educación de calidad en contextos de alta desigualdad social**. Su investigación evidenció que la calidad educativa está condicionada por factores socioeconómicos, la falta de infraestructura adecuada y la escasa capacitación docente, lo que genera un círculo vicioso de exclusión. El autor resaltó que las políticas públicas deben priorizar la equidad y la inclusión, promoviendo ambientes escolares seguros, saludables y libres de violencia, así como el desarrollo de competencias socioemocionales en los estudiantes. Subrayó además que la educación debe adaptarse a las demandas del siglo XXI, integrando la sostenibilidad, la digitalización y la participación comunitaria como ejes fundamentales.

Didriksson (2022) aporta en su obra que la adaptación de modelos internacionales de medición del clima laboral sin una contextualización crítica conduce a resultados poco útiles que no reflejan las complejidades sociales y culturales locales, subestimando áreas clave para la mejora institucional. Para garantizar la sostenibilidad, es importante reconocer la importancia de políticas integrales que promuevan la inclusión digital, la capacitación del profesorado y la innovación pedagógica, así como sistemas de financiamiento público-privado mixto. Una educación de calidad, que es un proceso dinámico que debe adaptarse a las transformaciones en la sociedad, la tecnología y el medio ambiente, está estrechamente vinculada con una perspectiva enfocada en un aprendizaje equitativo y eficaz, así como en la gestión de climas laborales positivos.

En resumen, según las pruebas recientes de América Latina, los desafíos más importantes para conseguir una educación de calidad son: la superación de desigualdades

estructurales, el progreso constante en el entrenamiento docente, la incorporación eficaz de tecnologías educativas y la puesta en práctica de políticas inclusivas y fundamentadas en evidencia. Las perspectivas indican un enfoque completo que articule recursos, actores y estrategias para asegurar aprendizajes justos y significativos, en respuesta a las necesidades presentes y futuras de la región.

Conclusiones

La evidencia recopilada en esta revisión de la literatura demuestra que los factores organizacionales, el clima laboral positivo y la calidad educativa conforman un sistema integrado e interdependiente en el que cada elemento refuerza los demás. Los estudios latinoamericanos realizados entre 2020 y 2025 coinciden en señalar que un liderazgo participativo, una comunicación asertiva, el reconocimiento docente y ambientes laborales saludables no son simplemente mejoras administrativas, sino condiciones esenciales para garantizar procesos educativos efectivos y resultados académicos significativos.

La investigación empírica ha documentado correlaciones positivas entre satisfacción laboral docente y rendimiento estudiantil, lo que subraya la necesidad de posicionar al clima laboral como un indicador estratégico en las evaluaciones institucionales y en las políticas educativas de la región.

La revisión evidencia que los climas laborales positivos que reconocen el esfuerzo son esenciales para mejorar la calidad educativa en comunidades educativas. Estos ambientes favorecen la motivación, el compromiso y el bienestar del personal docente, impactando directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la retención estudiantil.

Es muy necesario la implementación de estas mejoras en la práctica educativa y generar desafíos estructurales que van más allá de los esfuerzos individuales de las instituciones educativas. Las inequidades socioeconómicas, la falta de financiamiento público adecuado, las brechas digitales y las cargas administrativas excesivas limitan la capacidad de los gestores educativos para consolidar climas laborales positivos y garantizar una educación de calidad sostenible. Por tanto, se requiere un compromiso integral que involucre a gobiernos, autoridades educativas, instituciones escolares y comunidades para

diseñar e implementar políticas públicas que fortalezcan simultáneamente el desarrollo profesional docente, las condiciones laborales dignas y el acceso equitativo a recursos educativos de calidad. Solo a través de este enfoque articulado y contextualizado será posible transformar la realidad educativa de Latinoamérica y construir sistemas educativos verdaderamente inclusivos, equitativos y orientados hacia el aprendizaje significativo de todas las poblaciones.

Las prácticas de gestión escolar que promueven la participación, el liderazgo inclusivo y el reconocimiento efectivo son determinantes para consolidar estos climas. Sin embargo, persisten preguntas sobre la medición estandarizada del reconocimiento y su aplicación en contextos diversos, lo que abre líneas para futuras investigaciones. Se concluye que para avanzar hacia una educación de calidad es imprescindible integrar políticas educativas que prioricen la salud organizacional y el capital humano, reconociendo el esfuerzo como motor de desarrollo institucional.

Referencias

Ángel, S. (0000-0002-1087-2860), & Ávila Perozo, EF (0000-0003-0690-1777). (2022, enero-junio). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: Triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa, 14* (1), 109–128. https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101

Sihuay Sanabria, LM, Torres Ricse, K. y Armada Pacheco, JM (2025). Influencia de la motivación laboral en el desempeño docente en el Instituto Educativo Salesiano Técnico Don Bosco 2021. *e-Revista Multidisciplinaria Sirius*, 3(1), artículo 176. https://doi.org/10.61286/e-rms.v3i.176

Asencios-Trujillo, L., Asencios-Trujillo, L., & Piñas-Rivera, L. (2022). Clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1, 349. https://doi.org/10.56294/sctconf2022349

Clavijo Luengas, M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 9499-9515. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050

Contreras Alcántara, F. (2024). Análisis del Clima Laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago: Un Enfoque Multidimensional. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(2), 6258-6282. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11046

Didriksson Takayanagui, A. (2022). *Espejos en contraste: la transformación de la universidad en Europa, Asia y América Latina*. Teseo Press / Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM. https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/descargas/espejos-en-contraste-la-transformacion-de-la-universidad-en-europa-asia-y-america-latina.pdf

Rugel-Sono, Jorge Luís, Esteves-Fajardo, Zila Isabel, & Tamariz-Núnjar, Hildegardo Oclides. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8(16), 4-19. Epub 16 de agosto de 2023.*https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512*

Zapata Giraldo, PC., & Acevedo Osorio, GO. (2024). Desafíos y perspectivas de los sistemas educativos en américa latina: Un análisis comparativo. Constelaciones Pedagógicas , 3 (1), 89-101. https://pedagogicalconstellations.com/index.php/home/article/view/28/26

Guerrero Sánchez, K. N., Castillo Intriago, V. R., Reyes Trigos, L. A., Arrioja Carrera, G. A., & Delgado Maciel, J. (2025). El impacto del liderazgo escolar en la calidad educativa: Evidencia desde la Nueva Escuela Mexicana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 2962–2975. https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3551

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. Journal of Management, 30(6), 859–879. https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004

Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, AM del P., & Torres Carrasco, R. (2023). Formación docente en las universidades. Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. https://cuaed.unam.mx/publicaciones/libro-formacion-docente-universidades/pdf/eBook-PDF-Formacion-Docente-en-las-Universidades.pdf

Limones Reyes, L. K., & Tigrero Suárez, F. E. (2024). Clima laboral y desempeño del personal del Distrito de Educación Santa Elena. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades,* *4*(5), 1432-1446. https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1404

Quintero Díaz, L., & Sánchez Macías, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas: revista científica pedagógica,* *4* (1), 47-63. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9308807

Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 27, 103–117. https://doi.org/10.5565/rev/educar.251

Cortés Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14*(27), 1–24. https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4365

Sigcha Sigcha, Á. A., Manjarrez, N.N. y Campos, E. (2024). El clima laboral como factor determinante en el desempeño académico docente. Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica, 4 (4), 867-884. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i4.711