



LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Alexandra Maribel Bautista Segovia¹

ID ORCID: 0000-0002-8564-8783

Elizabeth Sánchez Vázquez²

ID ORCID: 0009-0005-0388-6235

¹ Doctoranda en Psicología Empresarial, Universidad Americana de Europa
Docente, Escuela de Negocios Tecnológico San Antonio

² Docente Investigadora, Universidad Americana de Europa

[Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana, RIMI](#) © 2023 by [Elizabeth Sánchez Vázquez](#) is licensed under

Resumen

El personal docente universitario realiza múltiples actividades que involucran docencia, la investigación, vinculación con la comunidad, a menudo enfrenta desafíos que pueden afectar su calidad de vida laboral (CVL). La falta de un ambiente laboral que promueva su bienestar y desarrollo personal puede impactar negativamente en su desempeño, motivación, calidad educativa, entre otros aspectos. La investigación sobre la CVL de los docentes universitarios es esencial para mejorar su entorno laboral y bienestar, influyendo en su productividad, así como satisfacción personal. El objetivo de la investigación es describir la calidad de vida laboral de los docentes universitarios considerando las siete dimensiones del instrumento CVT GOHISALO. La investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, descriptivo y de corte transeccional, empleando el cuestionario CVT-GOHISALO del Instituto de Salud Ocupacional de México. Los resultados indican que las dimensiones "integración al puesto de trabajo," "bienestar logrado a través del trabajo," "satisfacción por el trabajo," "desarrollo

personal" tienen valoraciones muy satisfactorias para los docentes universitarios. Sin embargo, el "soporte institucional" y la "seguridad en el trabajo" no se consideran distintivas, la "administración del tiempo libre" muestra menor satisfacción. Los docentes valoran sus competencias y habilidades en la academia, lo cual refuerza la importancia de implementar estos instrumentos en otras áreas universitarias para conocer a fondo su percepción. Esto permitirá identificar fortalezas y establecer estrategias para mejorar su calidad de vida laboral, manteniendo y potenciando sus capacidades, así mismo puede ser un punto de referencia para futuras investigaciones relacionadas a la Calidad de vida laboral docente.

Palabras clave

Calidad de vida laboral, docentes Universitarios, dimensiones de CVL

Abstract

University teaching staff carry out multiple activities that involve teaching, research, and community involvement, often facing challenges that can affect their quality of work life (CVL). The lack of a work environment that promotes their

well-being and personal development can negatively impact their performance, motivation, educational quality, among other aspects. Research on the QWL of university teachers is essential to improve their work environment and well-being, influencing their productivity, as well as personal satisfaction. The objective of the research is to describe the quality of work life of university teachers considering the seven dimensions of the CVT GOHISALO instrument. The research is quantitative, with a non-experimental, descriptive and transectional design, using the CVT-GOHISALO questionnaire from the Institute of Occupational Health of Mexico. The results indicate that the dimensions "integration into the job", "well-being achieved through work", "job satisfaction", "personal development" have very satisfactory ratings for university teachers.

INTRODUCCIÓN

El personal docente universitario enfrenta una carga de actividades diversas, que abarcan no solo la docencia, sino también la investigación y vinculación con la comunidad. Sin embargo, estas responsabilidades, sumadas a otros desafíos del entorno universitario, pueden afectar significativamente su calidad de vida laboral (CVL). La falta de un ambiente que favorezca su bienestar integral y desarrollo personal no solo impacta en la satisfacción o motivación de los docentes, sino que también compromete la calidad educativa y su rendimiento profesional. Este problema plantea la necesidad de investigar la CVL de los docentes, con el fin de identificar factores que inciden en su bienestar y productividad, luego proponer estrategias que mejoren su entorno laboral, influyendo positivamente en su desempeño y en la satisfacción personal. Al abordar cada una de las dimensiones evaluadas por el cuestionario CVT-GOHISALO, la investigación permite identificar tanto fortalezas como áreas de mejora en el entorno laboral de los docentes universitarios. El objetivo general de la investigación es describir la calidad de vida laboral de los docentes universitarios considerando las siete dimensiones del instrumento CVT GOHISALO, con los objetivos

However, "institutional support" and "job security" are not considered distinctive, "leisure management" shows less satisfaction. Teachers value their competencies and abilities in the academy, which reinforces the importance of implementing these instruments in other university areas to fully understand their perception. This will allow them to identify strengths and establish strategies to improve their quality of work life, maintaining and enhancing their abilities. It can also be a reference point for future research related to the Quality of teacher work life.

Keywords

Quality of work life, university teachers, dimensions of CVL

específicos son: identificar las dimensiones más distintivas en los docentes universitarios y conocer el grado de satisfacción existente relacionado a cada dimensión. Si se conoce la calidad la vida laboral de los docentes universitarios mediante el uso del instrumento CVT GOHISALO, entonces se puede establecer estrategias que mejoren la calidad de vida laboral.

ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

Origen de la calidad de vida laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1966 definió la calidad de vida como la percepción de un individuo sobre su entorno y su relación con sus metas y reglas de vida (OMS, 2002). El término “calidad de vida” (Quality of Work) se originó en Estados Unidos en los años setenta dentro del movimiento de Desarrollo Organizacional, con el objetivo de optimizar la eficiencia organizacional, y se institucionalizó en 1972 (Donnelly et al., 1995). En los años ochenta, el concepto llegó a las aulas con un enfoque científico, aunque su interés decayó en los años noventa (Salvatierra, 2013).

Calidad de vida laboral

Ardila (2003) define la calidad de vida laboral (CVL) como una manifestación de la satisfacción que resulta de la aplicación de habilidades de los empleados, destacando la importancia de que los empleadores conozcan cómo se sienten sus colaboradores y sus competencias. Davis y Newstrom (1991) resaltan que el talento humano es esencial para alcanzar objetivos organizacionales, lo que implica que el entorno laboral debe fomentar condiciones favorables para el bienestar de los empleados. Según Chiavenato (2007), la CVL requiere más que buenas condiciones de trabajo; también deben considerarse aspectos como la seguridad, la salud y el desarrollo personal para lograr empleados comprometidos y competitivos. Brito et al. (2020) destacan que la CVL abarca el ambiente físico y psicológico, incluyendo la comodidad en el área de trabajo, la relación con compañeros y el nivel de motivación. Por su parte, Patlán (2016) menciona que la CVL representa la percepción del empleo y su capacidad para satisfacer necesidades; un ambiente laboral seguro y saludable impacta positivamente en la productividad y bienestar de los empleados y sus familias. Finalmente, González et al. (2009) señalan que la CVL se integra cuando el trabajador percibe que ha alcanzado satisfacción personal en las dimensiones evaluadas por el instrumento GOHISALO.

Satisfacción Laboral

Robbins (2004) define la satisfacción laboral como una sensación positiva que el trabajador siente hacia su propio trabajo, derivada de la evaluación de sus características. Factores como el salario,

oportunidades de crecimiento, supervisión y relaciones de amistad influyen en esta satisfacción. Los empleados con alta satisfacción muestran sentimientos positivos, lo que contribuye a su motivación y rendimiento. Según Benalcázar (2020), la satisfacción laboral reduce el ausentismo, aumenta la productividad y fomenta la lealtad hacia la organización. Fontes (2018) identifica cinco factores motivacionales clave en la satisfacción laboral: reconocimiento, naturaleza del trabajo, responsabilidad, logro y oportunidades de desarrollo.

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con el Instrumento de CVT-GOHISALO, la calidad de vida laboral se estructura en siete dimensiones que incluyen diversos indicadores, permitiendo una visión integral de los aspectos que influyen en el bienestar y satisfacción laboral.

Soporte Institucional para el Trabajo

Barboza y Canales (2021) destacan que la organización ofrece una serie de mecanismos de protección al trabajador, cubriendo aspectos como seguridad, inserción laboral, satisfacción y felicidad derivada del trabajo, progreso profesional y administración del tiempo libre, los cuales contribuyen a la calidad de vida laboral. Estos factores están vinculados a los recursos y políticas que la institución pone a disposición de sus empleados. En su investigación, Quintana (2014) sugiere que el soporte institucional abarca el marco organizacional que sustenta el empleo, incluyendo procesos de trabajo, control laboral, acompañamiento de los jefes, evaluación del desempeño, oportunidades de promoción, y autonomía. Esta dimensión contiene catorce preguntas enfocadas en los procesos, supervisión, apoyo de jefes, evaluaciones, y oportunidades de crecimiento, midiendo el nivel de satisfacción del personal en su integración, desempeño y motivación laboral.

Seguridad en el Trabajo

Para Sandino y Ocoro (2016), la seguridad en el trabajo implica tanto el bienestar físico como la salud mental del empleado. Los mecanismos de prevención de riesgos en el entorno laboral abarcan factores físicos y psicológicos, fundamentales para el adecuado desempeño. Además, Dolan et al. (1999) señalan que las condiciones inadecuadas de trabajo, como iluminación o mobiliario insuficiente, pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados. La dimensión, con quince preguntas, evalúa la relación entre las condiciones de empleo, materiales, salarios, derechos laborales y capacitación, enfocándose en la satisfacción con los recursos disponibles y la seguridad en el trabajo.

Integración en el Puesto de Trabajo

Barboza y Canales (2021) plantean que la integración en el puesto de trabajo comprende las relaciones laborales, motivación y derechos laborales, esenciales para la adaptación del colaborador. Además, Peiró (1999) advierte que la falta de contacto y apoyo entre compañeros puede causar estrés. Según Alles (2007), la motivación resulta esencial para el rendimiento y éxito organizacional. Esta dimensión, compuesta por diez preguntas, examina el nivel de integración, motivación y ambiente laboral, aspectos fundamentales para un desempeño efectivo.

Satisfacción por el Trabajo

La satisfacción laboral refleja el grado en que el trabajador se siente útil, motivado y valorado (Parra & Gallego, 2013). Quintana (2014) define esta dimensión como la apreciación positiva hacia el empleo, caracterizada por dedicación, orgullo institucional, autonomía y participación. Consta de once preguntas que exploran el nivel de satisfacción respecto al ambiente laboral, salarios, horarios, y participación, evaluando cómo estos factores contribuyen a la eficiencia y eficacia del empleado.

Bienestar Logrado a Través del Trabajo

Anda (2017) menciona que el bienestar laboral implica la satisfacción de necesidades personales y familiares derivadas de los logros obtenidos en el trabajo. Delgado (2014) añade que la motivación laboral favorece la productividad y la calidad de vida. Esta dimensión, con once preguntas, considera el grado de satisfacción de los colaboradores en aspectos como vivienda y salud, así como en el disfrute de logros materiales.

Desarrollo Personal en el Trabajo

Para Parra y Gallego (2013), el desarrollo personal en el trabajo es el incremento de competencias relacionadas con el empleo, incluyendo logros y seguridad personal. Quintana (2014) identifica logros, posibilidades de crecimiento, seguridad personal. Esta dimensión consta de ocho preguntas, mide el crecimiento profesional y personal en relación con las actividades laborales.

Administración del Tiempo Libre

Administrar el tiempo libre implica disfrutar de actividades fuera del horario laboral y equilibrar trabajo y vida personal (Parra & Gallego, 2013). Esta dimensión está compuesta por cinco preguntas, evalúa el nivel de satisfacción en la organización y disfrute del tiempo libre, siendo esencial para el equilibrio entre vida laboral y personal.

Importancia de la Calidad de Vida Laboral (CVL)

La CVL es esencial en las organizaciones modernas y en la sociedad en general, pues garantiza que los colaboradores cuenten con condiciones óptimas para realizar su trabajo, lo cual promueve su motivación y bienestar, generando resultados positivos (Ramírez, 2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000 subrayó la importancia de un entorno de trabajo saludable y seguro, ya que el desarrollo profesional y personal en el lugar de trabajo impacta en el bienestar de la sociedad. Patlán (2016) destaca que un entorno laboral positivo se relaciona directamente con la satisfacción y desempeño de los empleados, reflejándose en su comportamiento dentro y fuera del trabajo.

Docente

El docente es el profesional encargado de la enseñanza en diversas áreas, cumpliendo con la función de transmitir conocimientos y acompañar a los estudiantes en su desarrollo educativo (Armenta Zazueta et al., 2020; Montoya, 2013). Según Márquez y Márquez (2018), los docentes deben tener habilidades y competencias para brindar una educación de calidad, adaptándose a las necesidades de los estudiantes. En la actualidad, los docentes universitarios asumen un rol adicional como tutores, apoyando a los estudiantes en su proceso académico.

Calidad de Vida Laboral de los Docentes

Los docentes universitarios enfrentan múltiples responsabilidades que van más allá de la enseñanza, como la investigación y el acompañamiento académico, lo que puede impactar negativamente en su CVL (Ramírez, 2019). Sarnozza (2017) considera fundamental que las organizaciones implementen proyectos de mejora en la CVL, mostrando interés por el bienestar de sus colaboradores. Perdomo (2021) destaca que los docentes deben contar con un ambiente de trabajo adecuado, tecnología, estabilidad laboral y cargas de trabajo ajustadas a sus funciones. Acosta et al. (2017) subrayan que los docentes valoran un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo cual es clave para su satisfacción laboral.

METODOLOGÍA

El estudio tuvo como objetivo investigar la calidad de vida laboral de los docentes universitarios utilizando las dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO para evaluar el grado de satisfacción y, en estudios futuros, desarrollar estrategias motivacionales. La investigación fue de tipo cuantitativo, ya que recolectó y analizó datos empíricos sobre calidad de vida laboral. Se utilizó un diseño no experimental y descriptivo, en el que no se manipuló ninguna variable, sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural (Hernández et al., 2014). También se trató de un estudio transeccional descriptivo, ya que la información se recopiló en una sola instancia. Se analizaron siete dimensiones: soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

El cuestionario utilizado fue CVT-GOHISALO del Instituto de Salud Ocupacional de México, compuesto por 74 ítems en siete dimensiones y tres subdivisiones. Este cuestionario tiene una confiabilidad de 0.95 y evalúa la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida laboral. La muestra incluyó a 65 docentes universitarios de cinco universidades, seleccionados de manera no probabilística e intencional por conveniencia y participación voluntaria. Los criterios de inclusión fueron pertenecer a instituciones representativas, tener al menos tres años de experiencia docente y aceptar participar voluntariamente. Se realizó seguimiento personalizado a los participantes para aclarar dudas y garantizar respuestas completas, lo que aseguró la calidad de los datos. La diversidad institucional y el enfoque en tendencias específicas contribuyen a la validez del estudio.

RESULTADOS

Según lo proporcionadas por Hernández et al. (2010): “revisar y organizar resultados, priorizar la información más valiosa, comentar o describir brevemente la esencia de los análisis, valores, tablas, diagramas, gráficas, volver a revisar los resultados, finalmente, elaborar el reporte de investigación” (p. 327). A continuación, los resultados de cada dimensión: En el Soporte institucional para el trabajo (SIT), se identifica muy satisfechos con el trato que recibe de sus superiores en un 35%, un 55% se sienten satisfechos porque reciben de parte del jefe inmediato: reconocimiento, preocupación por la CVL, apoyo en problemas extralaborales, casi satisfactorio porque proporcionan los resultados de la supervisión del trabajo como retroalimentación un 10%.

La seguridad en el trabajo (ST), han indicado que se sienten muy satisfechos con el tipo de capacitación que reciben, exámenes y seguimiento en problemas de salud el 20%, se sienten satisfechos con los materiales e insumos, condiciones físicas que cuentan para la realización de su trabajo con un 64%, mientras que en 12% indican estar casi satisfechos con los planes de retiro con que se cuentan en la institución y diseño de procedimientos en el trabajo y con un 4% poco satisfechos con la igualdad de oportunidades y la comparación del pago por el que reciben por la misma función en otras instituciones.

En la Integración en el puesto de trabajo (IPT), se encuentran muy satisfechos porque el trabajo que desempeñan contribuye el logro de objetivos el 85%, se sienten satisfecho referente a la existencia de dificultades en el trabajo, estos se resuelven mediante diálogo y hay buena disposición para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas el 10% y manifiestan estar poco satisfecho en la correspondencia con la frecuencia en que en las instituciones respetan los derechos laborales de los docentes universitarios el 5%.

La satisfacción por el trabajo (SAT), hacen referencia estar muy satisfechos con el desempeño profesional que han tenido la relación de las funciones que desempeñan con el 75%, así mismo están satisfechos de habilidades y potenciales inmersos en el trabajo y con el tipo de contratación existente en un 15% y casi satisfechos con el turno de trabajo que poseen al momento, esto se da por los horarios de clase compartidos jornadas distintas en 10%.

El bienestar logrado a través del trabajo (BLT), El 85% se encuentran muy satisfechos con la percepción de que su trabajo es útil para otras personas y el grado de compromiso que siente hacia el logro de los objetivos, Se encuentran satisfechos con la calidad de vida que le genera su actividad laboral el 11% y casi satisfecho porque no se siente identificado con los objetivos de la institución el 4%.

En el desarrollo personal del trabajo (DPT), se encuentran el 70% muy satisfechos con el grado de compromiso que sienten hacia el logro de los objetivos de la institución, satisfactorio la posibilidad de mejorar el nivel de vida en base el trabajo en la institución y el trabajo he permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales el 12% y casi satisfecho al recibir por partes de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimientos por las actividades que realizan en un 18%

La Administración del tiempo libre (ATL), están satisfecho porque los horarios de trabajo permiten interactuar con la realización de actividades domésticas en un 56% y casi satisfecho ya que tienen sobrecarga de trabajo y deben continuar con su trabajo en casa, no permiten participar del cuidado de la familia, o interactuar con la realización de actividades domésticas el 44%.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación es describir la calidad de vida laboral de los docentes universitarios en diversas dimensiones, realizando una comparación con estudios previos. Un ejemplo relevante es el trabajo de Sánchez (2019), quien, en su estudio *Propuesta de mejora de la calidad de vida laboral de los docentes de enfermería en una universidad privada de Santa Marta*, evidenció una brecha significativa entre el nivel de formación de los docentes y sus condiciones salariales, se observó que muchos docentes necesitan mejorar su calidad de vida y recurren a trabajos adicionales en otras instituciones para cubrir sus necesidades. A pesar de esto, muestran una actitud optimista y motivada, lo que es similar a los hallazgos de la presente investigación sobre la necesidad de analizar factores que promuevan su bienestar y desarrollo. Además, ambos estudios utilizaron el cuestionario CVT-GOHISALO como instrumento de evaluación. Sánchez (2019) propuso un plan de intervención para mejorar la calidad de vida de los docentes,

similar a la propuesta en esta investigación, que también establece estrategias de motivación para los docentes.

La investigación de Sánchez (2019) *Satisfacción de vida laboral de los docentes en una institución de educación superior de Ecuador*, enfocándose en los docentes de ciencias médicas. Esta investigación utilizó el CVT-GOHISALO, encontró una baja satisfacción en la mayoría de las dimensiones, con factores como la falta de reconocimiento y de oportunidades, que generan desmotivación. Al igual que en el presente estudio, se identificó la necesidad de implementar estrategias para mejorar el entorno laboral. Las coincidencias incluyen el uso del mismo instrumento y hallazgos en cuanto a la falta de reconocimiento y retroalimentación en el trabajo docente.

Por su parte, Rubio (2019), en su estudio *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote 2019*, utilizó también el CVT-GOHISALO y añadió un instrumento para medir la productividad. Los resultados mostraron un alto nivel de calidad de vida y productividad entre los docentes, demostrando una relación entre ambos factores. A diferencia de los estudios de Sánchez (2019) y el presente, Rubio (2019) incluyó la variable de productividad. Sin embargo, coincidió con la presente investigación en la importancia de motivar al personal y fomentar el reconocimiento para mejorar el desarrollo y la calidad de vida laboral.

López (2020), en su estudio *Calidad de vida laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*, utilizó un instrumento propio validado por expertos, a diferencia de los estudios previos que emplearon el CVT-GOHISALO. Sus resultados indicaron que una adecuada calidad de vida laboral impacta positivamente en el desempeño. Aunque López (2020) no exploró directamente la productividad, se concluye que una buena calidad de vida también influye en el rendimiento laboral. Al igual que en otros estudios, se subraya la importancia de implementar estrategias institucionales para mejorar la calidad de vida laboral y motivar a los trabajadores.

Finalmente, Frías (2021), en la investigación *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*, utilizando un instrumento diseñado y validado por el propio autor. Sus hallazgos indicaron que una buena gestión del talento humano fomenta la productividad, mejora el ambiente laboral y aumenta el compromiso del personal. Frías (2021) también sugiere la implementación de mecanismos de motivación, comunicación efectiva, y remuneración justa, alineándose con los resultados de estudios previos y con la presente investigación en cuanto a la importancia de generar estrategias de mejora de la calidad de vida laboral. De estos estudios se resalta: **La Relación entre calidad de vida laboral y productividad:**

Comparar los resultados de este estudio con los de Rubio (2019), quien identificó una correlación positiva

entre calidad de vida y productividad, algo que podría investigarse más a fondo en contextos universitarios. A diferencia de Rubio, esta investigación no aborda directamente la productividad, pero sus implicaciones son relevantes para explorar cómo la motivación y el reconocimiento pueden influir en el desempeño docente.

Reconocimiento y oportunidades de desarrollo: resaltar coincidencias con Sánchez (2019), quien identificó que la falta de reconocimiento y oportunidades genera desmotivación en los docentes. Esta investigación podría analizar en mayor profundidad cómo estas carencias afectan específicamente a las dimensiones evaluadas por el CVT-GOHISALO y cómo influyen en la retención y el compromiso docente.

Propuestas de intervención: Contrastar las propuestas de mejora planteadas en los estudios de Sánchez (2019), López (2020), y Frías (2021), enfatizando cuáles estrategias podrían ser más efectivas y replicables en el contexto de esta investigación. Por ejemplo, la implementación de programas de reconocimiento y desarrollo profesional, y cómo estas estrategias podrían adaptarse a los docentes universitarios.

Impacto en políticas institucionales: Ampliar el análisis sobre la necesidad de políticas institucionales que promuevan un entorno laboral más favorable, como se sugirió en los estudios de López (2020) y Frías (2021). Considerar cómo estas políticas pueden integrarse con los hallazgos de este estudio para beneficiar tanto a los docentes como al rendimiento institucional.

CONCLUSIONES

La investigación revela que, en general, los docentes muestran una alta satisfacción en varias dimensiones de su calidad de vida laboral. En particular, se perciben valoraciones muy positivas en las áreas de integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción por el trabajo, y desarrollo personal. Estas dimensiones reflejan que, para la mayoría de los docentes, el entorno laboral contribuye a su sentido de pertenencia, el logro de un bienestar integral, la satisfacción en el cumplimiento de sus responsabilidades, y oportunidades significativas para su crecimiento personal y profesional.

En contraste, las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo no destacan de forma particularmente distintiva, lo cual sugiere que estos factores no se perciben como especialmente sobresalientes, aunque tampoco parecen ser deficitarios. Esto podría indicar áreas de mejora potencial en términos de apoyo organizacional y estabilidad en el entorno de trabajo para optimizar aún más la experiencia laboral de los docentes.

La administración del tiempo libre es la dimensión que refleja el menor nivel de satisfacción entre los participantes. Este hallazgo sugiere que los docentes podrían estar experimentando dificultades para equilibrar sus obligaciones laborales con el disfrute adecuado de su tiempo libre, lo cual podría afectar su bienestar general y eventualmente su desempeño laboral.

En cuanto al grado general de satisfacción, los resultados muestran que los docentes están satisfechos en aspectos como el logro de objetivos, el compromiso con su labor, y su motivación hacia el trabajo. Este nivel de satisfacción y compromiso sugiere una conexión sólida entre los docentes y sus actividades profesionales, así como una actitud positiva hacia sus roles y metas laborales. Estos hallazgos recalcan la importancia de continuar fortaleciendo aquellas dimensiones en las que los docentes encuentran satisfacción, al tiempo que se identifican oportunidades de mejora en áreas menos destacadas para fomentar un entorno de trabajo aún más equilibrado y satisfactorio.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Americana de Europa (UNAE) por el acompañamiento en todo este proceso, a mi tutora de investigación doctoral.

REFERENCIAS

- Acosta, R., de los Ángeles Aguilera, M., Torres, T. M., Acosta, M., & Berard, E. (2017). Significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada de Colombia. *Revista Salud Bosque*, 7(2), 19-28. <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/2188>
- Alles, M. (2007). *Desempeño por competencia: Evaluación 360°*. Editorial Nueva Edición.
- Anda, M. (2017). *Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017* [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(002), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Armenta, L., Abundis, F., y Zea, A.A. (2021). Influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista Inclusiones*, 8, 144-155. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/251>

- Barboza, L., & Canales, V. (2021). *Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente Municipalidad Distrital de Sayan, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5724>
- Benalcázar, C. (2003). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* [Tesis postgrado, Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627>
- Brito, G., Castro, L., & Sabogal, M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en Empresas IN AND OUT* [Tesis pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20044>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw - Hill Internamericana Editores S.A.
- Davis K., & Newstrom J., (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (3a ed.). McGraw-Hill.
- Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. <http://hdl.handle.net/10654/12781>.
- Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R., (1999). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill
- Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (1995). *Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. McGraw - Hill
- Fontes, F. (2018). La satisfacción laboral de los académicos en una Universidad Estatal Pública. *Revista Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13209604.pdf>
- Frías, E. (2021). *Gestión del Talento Humano y calidad de vida en el sector calzado*. [Tesis postgrado, Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32058>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO): Manual para su aplicación y su interpretación*. Editorial de la Noche.

- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw Hill Education.
- Márquez J., & Márquez, G. (2018) El docente de ciencias técnicas *revista digital de la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique J. Varona*, <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/422/644>
- López, P. (2020). *Calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*. [Tesis postgrado, Maestría en Administración de Negocios – MBA, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52732>
- Montoya, M. (2013). *Papel del profesor en las condiciones actuales de la práctica docente en nivel secundaria en México* [Tesis pregrado, Maestría en Educación con Acentuación en Procesos de Enseñanza-Aprendizaje, Universidad Tecvirtual Escuela De Graduados En Educación]. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/619596>
- Organización Internacional del Trabajo (2000). Condiciones laborales y calidad de vida de los jóvenes trabajadores. *Boletín Iberoamericano*, 2(16). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento activo: un marco político. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 37(S2), 74-105. https://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/vejez/oms_envejecimiento_activo.pdf
- Parra, L. M., & Gallego, L. (2013). *Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío*. [Tesis de especialización, especialización en Gerencia de Talento Humano, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1101>
- Perdomo, P. (2021). *Percepción de calidad de vida laboral en un grupo de docentes universitarios: una perspectiva fenomenológica* [Tesis Postgrado, Maestría En Psicología, Universidad Católica de

Colombia]. <http://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/73c396f1-2305-44ee-8192-4b14ee684f9a>

Quintana, M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud Pública, Hermosillo-México* [Tesis doctoral, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/1603>

Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52–68. <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/335>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Rubio, C. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019*. [Tesis postgrado, Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39312>

Salvatierra, L. (2013). *La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo*. [Tesis postgrado, Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39312>

Sánchez, D. (2019). *Calidad de vida laboral: Satisfacción laboral de los docentes en una Institución de Educación Superior del Ecuador*. [Tesis de postgrado, Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3491>

Sánchez, Y. (2019). *Propuesta de mejora de calidad de vida laboral de los docentes enfermería en una universidad privada en la ciudad de Santa Marta en el año 2019*. [Tesis de postgrado, Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2831>

Sandino, M., & Ocoro, C. (2016). *Caracterización de la calidad de vida laboral desde la seguridad y salud en el trabajo en empresas de familia del sector hotelero de Buenaventura* [Tesis postgrado, Maestría

en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2717>

Samoza, N. (2017). *Calidad de vida laboral en áreas de soporte de Tata Consultancy Services (TCS), Quito - Ecuador durante el periodo 2016-2017*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14294>