

Hallazgos, tendencias y vacíos de la calidad de vida laboral en docentes universitarios. Revisión sistemática¹

Findings, Trends, and Gaps in the Quality of Working Life Among University Teachers. Systematic Review

María de Lourdes Herrera Domínguez², Alejandra Moysén Chimal, Martha Cecilia Villaveces López, Gloria Margarita Gurrola Peña

Universidad Autónoma del Estado de México

Resumen

El objetivo de la presente fue analizar los estudios existentes sobre la calidad de vida laboral en docentes universitarios mediante una revisión sistemática. Se emplearon revistas científicas y bases de datos, utilizando el método PRISMA. Los descriptores fueron: “calidad de vida laboral” AND “docentes universitarios” publicados entre 2020-2024 en cualquier idioma, se filtraron el título y resumen,

- ¹ El artículo forma parte de la investigación Calidad de vida laboral en docentes universitarios: salud, bienestar psicológico, interacción trabajo-familia del Doctorado en Psicología de la UAEMex. Se cuenta con beca Nacional de estudio para Posgrado de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. SECIHTI.
- ² Universidad Autónoma del Estado de México. Correo: mherrerad002@alumno.uaemex.mx

para realizar la revisión completa de los documentos que cubrían los criterios, comparando los principales hallazgos, tendencias y vacíos. Las investigaciones en docentes universitarios relacionados con calidad de vida laboral destacan la necesidad de diseñar estrategias que fortalezcan el soporte institucional, reduzcan la carga laboral y promuevan un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional. Se observa en los docentes niveles altos de motivación intrínseca y seguridad en el trabajo, destacándose que la calidad de vida laboral es baja.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Docentes universitarios, revisión sistemática.

Abstract

The aim of this study was to analyze existing studies on the quality of work life in university teachers by means of a systematic review. Scientific journals and data-bases were used, using the PRISMA method. The descriptors were: “quality of work life” AND “university teachers” published between 2020-2024 in any language, the title and abstract were filtered to perform a complete review of the documents that met the criteria, comparing the main findings, trends and gaps. Research on quality of work life in university teachers highlights the need to design strategies that strengthen institutional support, reduce workload and promote an adequate balance between personal and professional life. High levels of intrinsic motivation and job security are observed in the teachers, highlighting that the quality of work life is low.

Keywords: Quality of work life, University teachers, systematic review.

Introducción

El término Calidad de Vida inicia en el decenio de 1930, específicamente en 1932, cuando el economista Pigou, precursor de la economía del bienestar, abordó este concepto en su obra, *The Economics of Welfare* [La Economía del Bienestar], publicada en 1920. En este trabajo,

Pigou (1932) propuso la cuantificación de los costos y servicios sociales proporcionados por el gobierno para calcular el producto social marginal neto.

Ramírez-Coronel et al. (2020) mencionan que, al término de la Segunda Guerra Mundial, aumento el interés por valorar el bienestar social en diversos países; en 1954, expertos de la Organización de las Naciones Unidas, ONU (1954/1961) determinaron el nivel de vida como la satisfacción de las necesidades mundiales de la población, considerando factores psicológicos, biológicos, características socioeconómicas del ambiente. Citando a Meeberg (1993) la calidad de vida comienza en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, en donde los estudiosos del momento buscaban entender las perspectivas de las personas sobre si tenían una adecuada vida o si se percibían con seguridad económica.

La ONU en 1961 estableció doce elementos principales del nivel de vida: alimentación, salud, vivienda, educación, empleo, condiciones laborales, transporte, ahorro y consumo, vestimenta, recreación y libertades humanas. Después, la concepción de nivel de vida se transformó a bienestar social, considerado un concepto objetivo que integra la equidad y la justicia social con los ciudadanos de determinado espacio (ONU, 1954/1961).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012), refiere a la calidad de vida como la apreciación individual en el entorno cultural y los sistemas de valores en que se desenvuelve, relacionado con sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Las características que toma en cuenta como indicadores son: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación. En este mismo sentido, Ardila (2003) señala que la calidad de vida es un estado de satisfacción universal resultado de la realización de las capacidades del individuo, incorporando elementos subjetivos como el bienestar físico, psicológico y social, y aspectos objetivos como el bienestar material y las relaciones acordes con el entorno.

Cummins (2000) destaca que la calidad de vida es un concepto multidimensional que incluye tanto elementos objetivos como subjetivos. Aunque abarca diversas áreas de la vida, existe desacuerdo respecto a la cantidad exacta y las características de estos ámbitos. Además, la calidad de vida debería reflejar las normas culturales relacionadas con el bienestar objetivo, mientras que, en el plano subjetivo, las personas asignan un peso específico diferente a los diversos aspectos de su vida.

Por otra parte, Oblitas (2016) refiere que la calidad de vida es un estado de satisfacción del individuo, incorporando componentes subjetivos y objetivos. Contemplándose en los componentes subjetivos la manifestación emocional, intimidad, seguridad que percibe y el rendimiento individual. Por otro lado, la parte objetiva se refiere al vínculo que tiene con el contexto físico y social, considerando la relación que tiene con la sociedad, el bienestar material, y la salud.

A partir del concepto general de calidad de vida propuesto por la OMS (2012), el enfoque se ha extendido al ámbito laboral, donde se reconoce que las condiciones en las que las personas desarrollan su trabajo afectan significativamente su bienestar general. Este concepto permite evaluar cómo el entorno laboral contribuye o limita el desarrollo integral de las personas dentro de sus contextos de trabajo.

El concepto de calidad de vida laboral desde el panorama humanista surge como crítica a la orientación economicistas concentrado exclusivamente en el bienestar material del colaborador a partir de la productividad de la organización o empresa; actualmente el constructo ha conseguido establecer que no solamente contempla las condiciones objetivas vinculadas con los ingresos salariales y los beneficios, sino también considera aspectos subjetivos como la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional (Vásquez-Jaramillo et al., 1918; Zapata et al., 2017). Aunado a esto, el termino de calidad de

vida laboral también considera a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los trabajadores, tales como pagos, compensaciones, prestaciones y beneficios, así como tomar en cuenta la carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos (Dos Santos Santiago et al., 2020).

Al respecto González et al. (2010) mencionan que la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas necesidades personales como soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre. De igual manera Quiroz et al. (2021) entienden la calidad de vida laboral como el conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y organizacionales que influyen en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, así como en su desempeño y compromiso con la organización.

Así mismo, en este concepto de calidad de vida laboral Casas et al. (2002) lo consideran como multidimensional, ya que está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Según lo señalado por estos autores, se trata de algo dinámico y continuo en el que la vida laboral tiene una parte objetiva y una subjetiva que contribuyen a que las actividades laborales se lleven a cabo, contribuyendo al desarrollo de los trabajadores, valorándolos como individuos. Por otra parte, toman en cuenta los aspectos propios del trabajo, como la experiencia del empleado y los objetivos organizacionales integrados en dos grupos: *a)* aspectos relacionados con el entorno donde se realiza el trabajo, y *b)* aspectos que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

A la vez Molina et al. (2018) sostienen que la calidad de vida laboral debe integrar tanto condiciones objetivas, como la seguridad e higiene en el trabajo, la remuneración y el liderazgo (calidad de vida laboral objetiva), como aspectos subjetivos relacionados con la percepción y experiencia del trabajador respecto a estos factores objetivos (calidad de vida laboral psicológica). Duro (2014) plantea que la calidad de vida laboral se centra en cómo el trabajador percibe y experimenta su entorno laboral, considerando el grado de bienestar que este le proporciona. Este concepto se relaciona con el estado psicológico del empleado respecto a su labor, el cual debe ser compatible con su bienestar y salud. Además, incluye las características tanto del trabajo como del trabajador que garantizan una experiencia subjetiva positiva en el ámbito laboral. Del mismo modo existen términos que se equiparan a la calidad de vida laboral como calidad de vida en el trabajo y calidad de vida profesional. Es a partir de todo ello, que se puede concluir que la calidad de vida laboral es un constructo que integra al trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción ve cubiertas sus necesidades personales, seguridad, lo que permite su integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo.

Por otra parte, existen estudio como el de Patlán (2021) quien llevó a cabo un análisis cualitativo de diversas definiciones del constructo de la calidad de vida en el trabajo, empleando la teoría fundamentada para explorar los fundamentos teóricos de 81 definiciones. Los hallazgos revelan que la calidad de vida del trabajo tiene dos enfoques principales: uno individual, relacionado con la satisfacción de necesidades, el equilibrio entre demandas y recursos laborales, y el bienestar en el trabajo; y otro organizacional, vinculado con estrategias o filosofías organizacionales, así como con métodos, técnicas y acciones orientadas a alcanzar la calidad de vida con el trabajo. Asimismo, se determina que es un constructo multidimensional compuesto por factores objetivos (entorno laboral) y subjetivos (percepción psicológica). En cuanto a la teoría subyacente, a nivel individual, se enfoca en la satisfacción de necesidades, la salud y el bienestar del trabajador, mientras que, a nivel

organizacional, busca incrementar la productividad y competitividad mediante estrategias y técnicas específicas.

Por otra parte, otro constructo relaciona es el de calidad de vida profesional, el cual ha sido definido como un buen ambiente de trabajo, buen salario, programas de bienestar dirigidos a los profesionales, horarios de trabajo flexibles, buenas relaciones humanas y oportunidades de desarrollo laboral (Bhende et al., 2020).

En el caso de los docentes universitarios, la calidad de vida laboral adquiere una relevancia especial, dado el papel fundamental que desempeñan en la formación de profesionales y la generación de conocimiento. Factores como la carga laboral excesiva, la inseguridad contractual, las demandas administrativas y la falta de reconocimiento afectan no solo su desempeño, sino también su salud física, mental y emocional (Quiroz et al., 2021). Acosta (2015) define la calidad de vida laboral en el contexto de la docencia universitaria como el producto de la interacción entre factores psicosociales, entorno sociolaboral, experiencias individuales y condiciones del entorno laboral, las cuales contribuyen al desarrollo integral de los docentes en los ámbitos personal, familiar y social.

La calidad de vida laboral en el ámbito universitario representa un tema de interés prioritario, debido a su impacto directo en el bienestar de los docentes, el desempeño organizacional y, en última instancia, la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. En el contexto actual, los docentes universitarios enfrentan múltiples desafíos como la sobrecarga laboral y administrativa, la falta de reconocimiento, el limitado apoyo institucional, así como la necesidad de cumplir con responsabilidades adicionales como la investigación y la vinculación con la comunidad, estas múltiples presiones afectan su bienestar integral (Castilla-Gutiérrez et al., 2021).

Pinela y Donawa (2019) señalan que las instituciones educativas operan en un entorno globalizado y altamente competitivo, donde el recurso humano, a pesar de los avances tecnológicos, sigue siendo fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos que justifican la existencia y el funcionamiento de la organización. Para ello, es esencial la participación de los docentes como colaboradores, participación que puede ser más efectiva si se les proporcionan condiciones laborales adecuadas, permitiendo un equilibrio entre sus necesidades profesionales y las demandas organizacionales relacionadas con el compromiso institucional.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito realizar una revisión sistemática de los estudios sobre calidad de vida laboral en docentes universitarios, analizando los principales hallazgos, tendencias y vacíos. Por lo que la pregunta de investigación fue ¿Qué investigaciones se han realizado acerca de la calidad de vida laboral en docentes universitarios?, para lo cual se empleó una revisión sistemática.

Método

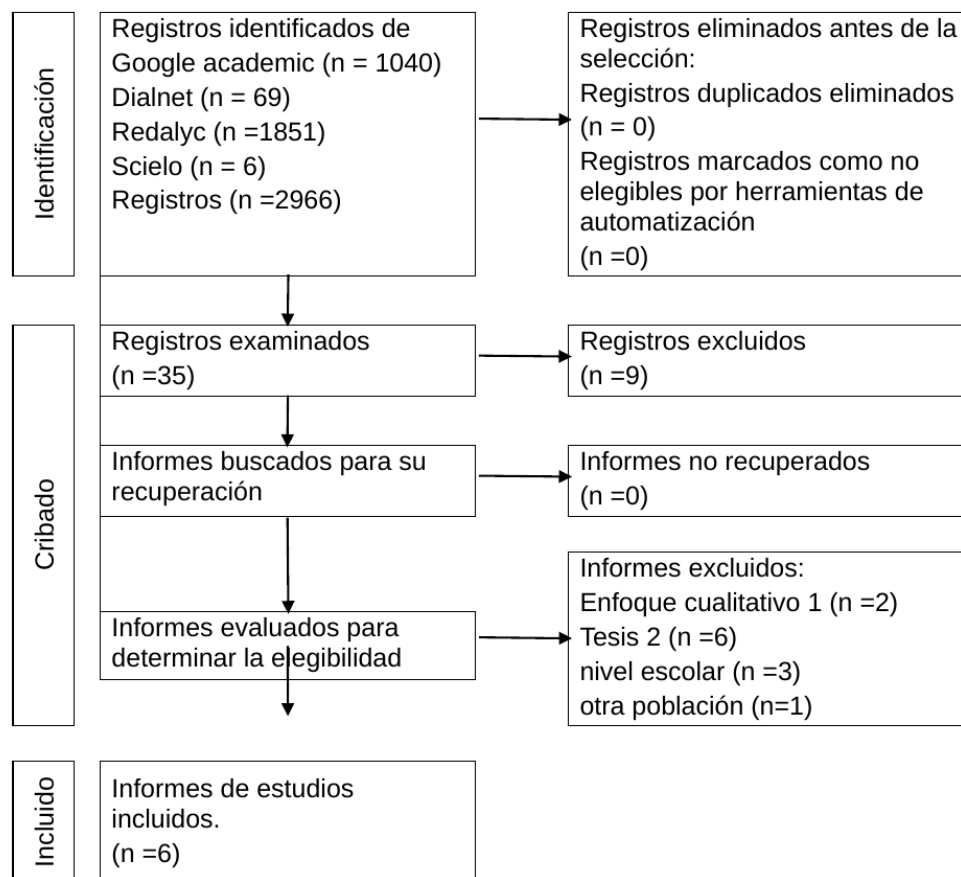
Se empleó el método PRISMA Page et al. (2021) para llevar a cabo la revisión sistemática. Se delimitaron los descriptores “calidad de vida laboral”, “docentes universitarios”, para identificar hallazgos, tendencias, vacíos de la calidad de vida laboral en docentes universitarios. Las bases de datos que se consultaron fueron: Google Académico, Dialnet, Redalyc y Scielo.

Para los fines de esta investigación, se establecen criterios de inclusión y exclusión para la selección de fuentes. Los criterios de inclusión contemplan publicaciones realizadas entre los años 2020 - 2024, en formato de artículos científicos cuantitativos, sin restricciones respecto al idioma. Se excluyeron aquellos estudios de metodologías cualitativas, artículos en niveles

educativos básicos o medio superior, tesis, proyectos, ensayos, publicaciones en congresos, así como los que abordaran variables distintas a las propuestas en el estudio.

La selección de los artículos en la primera búsqueda fue de 2966, se revisaron de acuerdo con el título y el resumen, realizando una preselección de los que reportaran investigación acerca de calidad de vida laboral en docentes universitarios. De esta preselección quedaron 35, de los cuales 9 estaban repetidos, quedando 26 artículos, de los cuales 20 fueron excluidos ya que tenían un enfoque de investigación cualitativa, el nivel educativo era diferente al universitario e incluían relación con otras variables por lo que no cumplían con los criterios de selección.

Figura 1. Diagrama de Flujo del método PRISMA



Al final se realizó una selección mediante la lectura completa de los artículos revisando introducción, método, resultados y conclusiones, quedando seis artículos, los cuales se analizaron siguiendo los pasos del método PRISMA para dar respuesta al objetivo planteado, cuidando el sesgo en la revisión.

Resultados/ Hallazgos

Se organizaron los artículos tomando en cuenta autor(es), año, título, objetivo, metodología, palabras clave, instrumentos, contexto y hallazgos.

Los resultados reflejan percepciones generales de la CVL, medidos a través instrumentos tipo Likert como el GOHISALO y el de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) analizando dimensiones como: apoyo directivo, carga de trabajo, motivación, seguridad, satisfacción, integración al puesto.

La Tabla 1 muestra la totalidad de los artículos revisados, los cuales contienen información sobre el autor, el año, el título, la revista y las palabras clave.

Tabla 1
Artículos revisados incluidos en el análisis

No.	Autores	Año	Título	Revista	Palabras clave
1	Martínez, C. H. et al.	2023	Percepción de la calidad de vida profesional en docentes de la Universidad de Atacama en confinamiento	<i>Revista de investigación Psicológica</i>	COVID-19 Docentes Universitarios Calidad de Vida Laboral Universidad

No.	Autores	Año	Titulo	Revista	Palabras clave
					Teletrabajo
2	Pérez Loaiza et al.	2020	Calidad de vida profesional de docentes de una universidad del norte del Perú.	<i>Universitas Médica,</i>	Equilibrio entre vida personal y laboral; profesional; docente.
3	Muñoz, D. M. et al.	2022	Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios.	<i>Revista Boletín Redipe</i>	Trabajo, Satisfacción en el trabajo, Condiciones de trabajo, profesores universitarios
4	Bautista, S. A. M., y Sánchez, V. E.	2024	La calidad de vida laboral de los docentes universitarios.	<i>Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana</i>	Calidad de vida laboral, docentes universitarios, dimensiones de CVL
5	Quispe, A. M. C. et al.	2021	Nivel de calidad de vida laboral en docentes de facultades de educación de universidades públicas de la macro región centro.	<i>Investigación y Educación,</i>	Calidad de vida, laboral, docentes, nivel de vida.
6	Barria- Molina, G. et al	2024	Calidad de vida profesional en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023.	<i>Medicina y Seguridad del Trabajo</i>	Academias e institutos; calidad de vida; docentes; carga de trabajo; satisfacción persona

Los hallazgos de estudios revisados reportados en la Tabla 2, revelan tendencias significativas la CVL en docentes universitarios, desafíos comunes y áreas de oportunidad en su entorno laboral. La percepción de la CVL tiende a ubicarse en niveles medios o regulares, afectando el bienestar de los docentes. Factores como la sobrecarga laboral, la inadecuada

distribución del tiempo de trabajo y la insuficiencia del soporte institucional, son temas recurrentes que limitan una experiencia laboral. Los estudios de la CVL en docentes universitarios, aunque ofrecen una visión amplia y detallada sobre diversos aspectos que afectan el bienestar, presentan algunos vacíos que podrían limitar una comprensión profunda y holística de la problemática.

Aunque se mencionan con frecuencia la sobrecarga laboral, la falta de soporte institucional, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, no se profundiza en las razones estructurales o culturales que perpetúan estas condiciones dentro de las instituciones universitarias.

Los estudios muestran que existe una consideración limitada de factores contextuales que pueden influir en la CVL, como las políticas educativas nacionales, los cambios en el financiamiento de las universidades públicas, las demandas sociales hacia la educación superior. Estos elementos podrían ayudar a comprender las variaciones en la CVL entre diferentes países o regiones. Otro vacío, es la falta de investigaciones longitudinales que analicen cómo evoluciona la CVL de los docentes.

Algunos estudios incluyen aspectos psicológicos, sociales y organizacionales, como: motivación intrínseca, reflejando el compromiso y la pasión de los docentes por su trabajo. Asimismo, la seguridad en el trabajo, vinculada a la estabilidad económica y social, es evaluada favorablemente. Estas áreas fortalecen el sentido de estabilidad y propósito en los docentes, aunque hay una integración limitada de variables biopsicosociales más amplias, como la salud mental, el apoyo familiar o la interacción con redes de colegas.

Finalmente, la mayoría de los estudios se centran en describir y evaluar, pero no plantean soluciones concretas ni evalúan la efectividad de los programas ya implementados para atender los problemas identificados.

Tabla 2

Hallazgos, tendencias y vacíos en la investigación sobre calidad de vida laboral en docentes universitario

No.	Hallazgos	Tendencias	Vacíos
1	Se observó una reducción en la percepción de los docentes con respecto al apoyo directivo durante el periodo de pandemia; asimismo, se registró una disminución en la motivación intrínseca y una sensación de incremento en la carga laboral. No se detectaron cambios en la percepción de orgullo hacia la Universidad.	Disminución en el apoyo institucional y percepción de carga laboral elevada. Disminución en la motivación intrínseca.	Diseño metodológico transversal. El estudio identifica una disminución en el apoyo directivo y un aumento en las actividades laborales, pero no profundiza en las causas organizacionales o políticas laborales que contribuyeron a estos cambios. Falta de contraste con otras universidades o contextos educativos. No aborda en profundidad cómo el teletrabajo afectó la interacción entre la vida profesional y la vida personal de los docentes. Falta de propuestas de intervención.
2	La mayoría de los docentes reportó niveles altos de motivación intrínseca (98,7%) y un apoyo adecuado por parte de la dirección (86,6%). Sin embargo, el 78.6% de los encuestados percibió una baja calidad de vida profesional (CVP) en relación con la carga horaria, lo que sugiere una distribución inadecuada de las horas laborales que contribuye al malestar. A pesar de estas dificultades, se consideran que, en términos generales, los docentes presentan un buen nivel de CVP.	Motivación intrínseca: se reportan niveles altos de motivación en los docentes. La carga de trabajo elevada y las jornadas extensas aparecen como factores predominantes que afectan negativamente la percepción de la CVL.	Falta de análisis longitudinal, ofrece un panorama estático, sin considerar la evolución de las condiciones laborales de los docentes ni los efectos de políticas institucionales implementadas a mediano o largo plazo. Débil análisis del impacto en la salud mental y emocional. Falta de propuestas de intervención.

No.	Hallazgos	Tendencias	Vacíos
3	La apreciación global de la calidad de vida laboral entre los docentes se sitúa en un nivel medio, con variaciones hacia niveles bajos y altos dependiendo de las dimensiones evaluadas. En la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, se busca una tendencia hacia un nivel alto, lo que refleja satisfacción en aspectos relacionados con el desarrollo personal, social y económico de los docentes. Por el contrario, en la dimensión de desarrollo personal logrado a través del trabajo, se evidencia una leve inclinación hacia niveles bajos, lo que sugiere cierta inseguridad respecto a los logros alcanzados y una posible disminución en la capacidad física o emocional. Respecto al soporte institucional en el trabajo, los puntajes fueron predominantemente bajos, lo que denota insatisfacción con la supervisión y las condiciones laborales. De manera similar, la dimensión de satisfacción alcanzada a través del trabajo mostró una ligera tendencia hacia niveles bajos, asociada a la falta de reconocimiento y una baja implicación emocional en las tareas laborales. En cuanto a la administración del tiempo libre, un porcentaje significativo de docentes percibe esta dimensión en un nivel bajo, lo que evidencia dificultades para equilibrar la vida personal y laboral. En contraste, la dimensión de seguridad en el trabajo arrojó altos niveles de satisfacción, destacándose la percepción del trabajo como un medio efectivo para satisfacer necesidades económicas y sociales. Finalmente, la integración al puesto de trabajo obtuvo un puntaje medio, lo que sugiere que, aunque no se ha perdido completamente, existe una falta de espacios claros para la cooperación y el intercambio social.	Seguridad en el trabajo: dimensiones como la estabilidad económica y social suelen evaluarse positivamente. Soporte institucional: identificado como insuficiente. Percepción de carga laboral elevada. Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal. Variabilidad en la representación de la calidad de vida laboral.	Falta de análisis longitudinal, ofrece un panorama estático, sin considerar la evolución de las condiciones laborales de los docentes ni los efectos de políticas institucionales implementadas a mediano o largo plazo. Comparación de escasa entre universidades de diferentes contextos, se analiza una institución pública, pero no se establece una comparación directa entre ambos tipos de instituciones. Limitada exploración de la influencia de las políticas laborales, no profundizan en qué tipo de políticas o estrategias podrían mejorar la percepción de la calidad de vida laboral. La ausencia de propuestas basadas en evidencia impide orientar acciones efectivas para mejorar las condiciones laborales de los docentes. Falta de propuestas de intervención.
4	Los docentes universitarios presentan una alta satisfacción en diversas dimensiones de su	Soporte institucional: identificado como	Falta de análisis longitudinal, ofrece un panorama estático, sin

No.	Hallazgos	Tendencias	Vacíos
	calidad de vida laboral (CVL), destacando especialmente la incorporación al cargo laboral, bienestar alcanzado por medio del trabajo, satisfacción por sus actividades y desarrollo individual. Estas áreas evidencian un entorno laboral que favorece el sentido de pertenencia y el bienestar integral de los docentes. Sin embargo, ciertas dimensiones presentan niveles de satisfacción más bajos. En particular, las áreas de soporte institucional y seguridad en el trabajo no destacan de manera positiva, lo que señala oportunidades de mejora en términos de apoyo organizacional y estabilidad laboral. Por otro lado, la administración del tiempo libre es la dimensión que reporta el menor nivel de satisfacción, indicando que los docentes enfrentan desafíos significativos para equilibrar sus responsabilidades laborales con su tiempo personal. En cuanto al reconocimiento de competencias, los docentes valoran positivamente sus habilidades y destrezas en el ámbito académico, lo que resalta la importancia de implementar instrumentos de evaluación en otras áreas universitarias para obtener una comprensión más integral de su percepción y bienestar. Respecto al impacto en el desempeño, los resultados de la investigación destacan que un contexto de trabajo que se fomenta el bienestar y el desarrollo personal de los docentes es fundamental para mejorar.	insuficiente. Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal. Alta satisfacción en las dimensiones de integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el trabajo.	considerar la evolución de las condiciones laborales de los docentes ni los efectos de políticas institucionales implementadas a mediano o largo plazo. Limitada exploración de la influencia de las políticas laborales y de bienestar, no profundizan en qué tipo de políticas o estrategias podrían mejorar la percepción de la calidad de vida laboral. La ausencia de propuestas basadas en evidencia impide orientar acciones efectivas para mejorar las condiciones laborales de los docentes. No explora en profundidad cómo la calidad de vida laboral influye en el cargo docente y, en consecuencia, en la cualidad educativa. Falta de propuestas de intervención.
5	No se encontraron diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral entre los docentes de las universidades estudiadas. La mayoría de los docentes se ubicaron en un nivel medio o regular, con un porcentaje menor alcanzando un nivel bueno. En todas las dimensiones, las evidencias exponen que no existe diferencias entre los docentes de	Los niveles de calidad de vida laboral son similares entre docentes de distintas universidades, lo que sugiere que los factores críticos	Comparación de escasa entre universidades de diferentes contextos, no abordan en profundidad las diferencias entre instituciones públicas y privadas ni el impacto de factores culturales y socioeconómicos.

No.	Hallazgos	Tendencias	Vacíos
	las diferentes universidades.	pueden estar relacionados con características sistémicas más que con condiciones específicas de cada institución. Variabilidad en la percepción de la calidad de vida laboral.	Falta de propuestas de intervención.
6	La mayoría de los académicos reportaron un nivel de CVP regular, esto sugiere que, aunque los académicos no están en una situación crítica, hay áreas significativas que requieren atención. Esto puede implicar que los académicos experimentan insatisfacción en ciertos aspectos de su trabajo, lo que podría afectar su desempeño y bienestar general. La mayoría de los académicos trabaja más de 22 horas y tiene clases con más de 30 alumnos, lo que puede contribuir a la percepción de una CVP regular. Esto sugiere que la sobrecarga laboral y la falta de tiempo para el desarrollo profesional y personal son factores críticos que deben ser abordados	La carga de trabajo elevada y las jornadas extensas aparecen como factores predominantes que afectan negativamente la percepción de la CVP. Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal. Variabilidad en la percepción de la calidad de vida laboral.	Comparación de escasa entre universidades de diferentes contextos, se enfocan en una universidad privada. Débil análisis del impacto en la salud mental y emocional. Falta de propuestas de intervención.

Discusión

En el estudio de Martínez et al. (2023), realizado con docentes de la Universidad de Atacama, se observa una disminución en la percepción de apoyo directivo y motivación

intrínseca durante el confinamiento. Además, los docentes percibieron un aumento en la carga laboral, aunque el nivel de orgullo hacia la universidad se mantuvo estable.

Pérez et al. (2020) estudiaron a docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Perú, encontrando que, si bien el 98.7% reportó alta motivación intrínseca y el 86.6% percibió un apoyo directivo adecuado, el 78.6% señaló una baja calidad de vida profesional debido a la carga horaria excesiva, lo que sugiere problemas en la distribución del tiempo laboral.

Por su parte, Muñoz et al. (2022) analizaron la calidad de vida laboral en docentes universitarios en Colombia, concluyendo que esta se situó en un nivel medio con variaciones entre las dimensiones evaluadas. Destacaron niveles altos en seguridad en el trabajo y bienestar logrado, pero niveles bajos en soporte institucional, satisfacción laboral y administración del tiempo libre, evidenciando desafíos para equilibrar la vida laboral y personal.

Bautista y Sánchez (2024) identifican en su investigación con docentes universitarios que, aunque presentaron altos niveles de satisfacción en áreas como integración al puesto de trabajo, bienestar laboral, y desarrollo personal, aspectos como el soporte institucional y la administración del tiempo libre mostraron niveles bajos, subrayando oportunidades de mejora en apoyo organizacional y conciliación.

Quispe et al. (2021), al comparar docentes de varias universidades públicas en Perú, determinaron que la mayoría se ubicaba en un nivel medio de calidad de vida laboral, sin diferencias significativas entre las instituciones. Las principales áreas de atención incluyen la carga y el clima laboral.

Barria-Molina et al. (2024) estudiaron a académicos de una universidad privada en Chillán, Chile, encontrando que la mayoría presentó una calidad de vida profesional regular. Identificaron que la sobrecarga laboral, con jornadas superiores a 22 horas y clases numerosas, junto con la falta de tiempo para el desarrollo personal y profesional, son factores críticos que afectan el bienestar y desempeño de los docentes.

Los estudios revisados con relación a la calidad de vida laboral (CVL) en docentes universitarios revelan tendencias significativas que reflejan desafíos comunes y áreas de oportunidad en su entorno laboral. En general, la percepción de la CVL tiende a ubicarse en niveles medios o regulares, con áreas críticas que afectan el bienestar de los docentes. Factores como la sobrecarga laboral, la inadecuada distribución del tiempo de trabajo y la insuficiencia del soporte institucional son temas recurrentes que limitan una experiencia laboral.

Entre las dimensiones positivas, se destaca la motivación intrínseca que, en algunos contextos, como en el estudio de Pérez et al. (2020), alcanza niveles altos, reflejando el compromiso y la pasión de los docentes por su trabajo. Asimismo, la seguridad en el trabajo, vinculada a la estabilidad económica y social, es evaluada favorablemente en ciertos estudios, como el de Muñoz et al. (2022). Estas áreas fortalecen el sentido de estabilidad y propósito en los docentes.

Sin embargo, las áreas de mejora son claras y constantes en los estudios. El soporte institucional es señalado como insuficiente, lo que refleja percepciones de supervisión deficiente y falta de apoyo organizacional, como muestran (Bautista, 2024 y Muñoz et al., 2022). Por otro lado, la administración del tiempo libre es una de las dimensiones más insatisfactorias, evidenciando dificultades significativas para equilibrar las responsabilidades

laborales con la vida personal. Además, la falta de reconocimiento por parte de las instituciones contribuye a la insatisfacción general y a una disminución en el compromiso.

La carga laboral es otro factor recurrente que impacta negativamente la calidad de vida de los docentes. Jornadas extensas y un exceso de responsabilidades, como lo señalan (Barria-Molina et al. 2024 y Pérez et al., 2020), generan desgaste físico y emocional, afectando tanto su bienestar personal como su desempeño profesional.

Los estudios también revelan que la percepción de la CVL no es homogénea entre las distintas dimensiones evaluadas. Mientras que áreas como el bienestar logrado y la integración al puesto de trabajo muestran altos niveles de satisfacción, otras, como el desarrollo personal y el soporte institucional, reflejan deficiencias que requieren atención. Además, investigaciones como la de Quispe et al. (2021) muestran que no hay diferencias significativas en los niveles de CVL entre instituciones, lo que sugiere que los problemas son sistémicos y no exclusivos de contextos específicos. Las investigaciones destacan la necesidad de diseñar estrategias integrales que fortalezcan el soporte institucional, reduzcan la carga laboral y promuevan un equilibrio.

Estas investigaciones de CVL en docentes universitarios, aunque ofrecen una visión amplia y detallada sobre diversos aspectos que afectan su bienestar, presentan algunos vacíos importantes que podrían limitar una comprensión más profunda y holística de esta problemática.

En primer lugar, muchos estudios adoptan un enfoque descriptivo que identifica niveles de CVL y analiza dimensiones específicas, pero carecen de investigaciones que exploren las causas subyacentes de los problemas detectados. Por ejemplo, aunque se mencionan con frecuencia la sobrecarga laboral y la falta de soporte institucional, no se profundiza en las razones estructurales o culturales que perpetúan estas condiciones dentro de las

instituciones universitarias. (Barria-Molina et al., 2024; Martínez et al., 2023; Muñoz et al., 2022; Pérez et al., 2020 y Quispe et al., 2024). En segundo lugar, existe una consideración limitada de factores contextuales que pueden influir en la calidad de vida laboral, como las políticas educativas nacionales, los cambios en el financiamiento de las universidades públicas o las demandas sociales hacia la educación superior. Estos elementos podrían ayudar a comprender mejor las variaciones en la CVL entre diferentes países o regiones. (Bautista & Sánchez 2024; Barria-Molina et al., 2024; Martínez et al., 2023; Muñoz et al., 2022; Pérez et al., 2020; y Quispe et al., 2024).

Otro vacío importante es la falta de investigaciones longitudinales que analicen cómo evoluciona la calidad de vida laboral de los docentes a lo largo del tiempo. La mayoría de los estudios son transversales, lo que impide observar tendencias o cambios en las percepciones y experiencias de los docentes ante dinámicas institucionales y sociales cambiantes (Bautista & Sánchez, 2024; Barria-Molina et al., 2024; Martínez et al., 2023; Muñoz et al., 2022; Pérez et al., 2020; y Quispe et al., 2024).

Además, aunque algunos estudios incluyen aspectos psicológicos, sociales y organizacionales, hay una integración limitada de variables biopsicosociales más amplias, como la salud mental, el apoyo familiar o la interacción con redes de colegas. Estas variables podrían aportar una perspectiva más completa sobre cómo la CVL impacta en el bienestar integral de los docentes (Bautista y Sánchez 2024; Barria-Molina et al., 2024; Martínez et al., 2023; y Pérez et al., 2020).

Por último, se advierte una falta de propuestas de intervención o modelos aplicables que busquen mejorar la calidad de vida laboral. La mayoría de los estudios se centran en describir y evaluar, pero no plantean soluciones concretas ni evalúan la efectividad de los

programas ya implementados para atender los problemas identificados (Aclari et al., 2024; Barria-Molina et al., 2024; Loaiza et al. 2020; Martínez et al., 2023; Muñoz et al. 2022)

En resumen, los principales vacíos en la literatura sobre la CVL de los docentes universitarios radican en la falta de análisis causales, investigaciones longitudinales, consideraciones contextuales, integración de variables biopsicosociales y propuestas de intervención.

Conclusiones

Las investigaciones destacan la necesidad de diseñar estrategias integrales que fortalezcan el soporte institucional, reduzcan la carga laboral y promuevan un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, estas acciones podrían mejorar significativamente el bienestar y el desempeño de los docentes universitarios, impactando de manera positiva en la calidad educativa. Los estudios sobre la calidad de vida laboral (CVL) en docentes universitarios revelan percepciones generalmente medias o bajas, destacando desafíos como la sobrecarga laboral, la falta de soporte institucional y dificultades para equilibrar la vida personal y profesional.

Los principales vacíos de literatura radican en la falta de análisis causales, investigaciones longitudinales, consideraciones contextuales, integración de variables biopsicosociales y propuestas de intervención. Abordar estos vacíos podría contribuir significativamente a diseñar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida laboral en el ámbito académico.

Referencias

Acosta, M. R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 89-100. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1469>

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bautista, S. A. M., y Sánchez, V. E. (2024). La calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *RIMI Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana*, 4. <https://doi.org/10.69850/rimi.vi4.97>
- Barria-Molina, G., Belmar-Castro, T., Contreras-Guerra, N., Córdova-González, S., & Montoya-Cáceres, P. (2024). Calidad de vida profesional en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70(274), 55-63. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2024000100006>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160. https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Lagos-Hernández, R., & Bruneau-Chávez, J. (2021). Carga laboral y efectos de la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *CHAKIÑAN Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cummins, R. A. & Cahill, J. (2000). Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. *Intervención Psicosocial*, 9 (2), 185-198. <https://journals.copmadrid.org/pi/art/07811dc6c422334ce36a09ff5cd6fe71>
- Dos Santos Santiago Ribeiro, B. M., Scorsolini-Comin, F. y de Marchi. B., R. de C. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index De Enfermería*, 29(3), 137-141. <http://ciberindex.com/c/ie/e12983>

- Duro, M. A. (2014). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Ediciones Pirámide.
- González, B. R., Hidalgo, S. G., Salazar, E. J. G. & Preciado, S. M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*. 2(36), 332-340. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Martínez, C. H., Alfaro C. B. S. Troncoso O. G. J., Castillo-Paredes, A., Flores N. D. & Andrades R. O. A. (2023). Percepción de la calidad de vida profesional en docentes de la Universidad de Atacama en confinamiento. *Revista de Investigación Psicológica*, (29), 79-94. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322023000100079
- Meeberg, G. A. (1993). Quality of life: a concept analysis. *Journal Of Advanced Nursing*, 18(1), 32-38. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1993.18010032.x>
- Molina, G. J. O., Pérez, M. A. Y., Lizárraga. S. G. y Larrañaga, N. A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2), 44-67. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Muñoz, D. M., Montero, C., Matabanchoy, S., y Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(6), 120-134. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1841>
- Oblitas, L. A. (2016). *Psicología de la salud y calidad de vida*. (4ta. ed.) Cengage. <https://dokumen.pub/qdownload/psicologia-de-la-salud-y-calidad-de-vida-4nbsped-9786075262949.html>
- Organización de las Naciones unidas ONU. (1961). Definición y medición internacional del nivel de vida. https://unstats.un.org/unsd/publication/serie/se/serie_cn3_270_rev1s.pdf (trabajo original publicado 1954)
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2012) WHOQOL. <https://www.who.int/tools/whoqol>

Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., . . . McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(160), 1-36. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>

Patlán, P. J. (2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Pérez Loaiza, J. K., Monsalve Mera, A. E., Ñique Carbajal, C. A., Mestanza Quispe, J. D. M., Diaz Espinoza, E. K., Infante Palacios, K. E., & Lluncor Ushiñahua, I. P. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de una universidad del norte del Perú. *Universitas Médica*, 61(4). <https://doi.org/10.11144/javeriana.umed61-4.cvpd>

Pigou, A. C. (1932). *The Economics of Welfare* (4th ed.). Mcmillan. <https://oll.libertyfund.org/titles/pigou-the-economics-of-welfare>

Pinela Morán, N. A., y Donawa Torres, Z. A. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Revista Científica RES NON VERBA*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>

Quiroz Campas, C. Y., Molina Barreras, I. G., Espinoza Morales, F., García Lirios, C., Murillo Félix, C. A., & Acosta Mellado, E. I. (2021). *Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior en el sur de sonora de México*. *Interciencia* 46, 423-430. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33969826004>

Quispe A., M. C., Reynoso M., E., Ramírez C, E. V., Virueta A., J. J., y Quispe C., H. E. (2021). Nivel de calidad de vida laboral en docentes de facultades de educación de universidades públicas de la macro región centro. *Investigación y Educación*, 2(1), 66-74. <https://doi.org/10.26490/uncp.investigacionyeducacion.2021.2.1.1365>

- Ramírez-Coronel, A. A, Malo-Larrea, A., Martínez-Suarez, P. C, Montánchez-Torres, M. L, Torracchi-Carrasco, E., & González-León, FM (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39 (8), 954-959.
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/21314
- Vásquez-Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón-Muñoz, M. (2018). Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. *Archivos de Zootecnia*, 67(258), 228
233. <https://doi.org/10.21071/az.v67i258.3658>
- Zapata, A. M. del P., David, D. L., Espinal, F. L., Marín, K. J. & Rodríguez, I. J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad en el trabajo* 63 (248), 235-244. <https://doaj.org/article/8be6a81a921c4a24a8e32d046019f070>