



Calidad de vida laboral del docente en el contexto académico de la universidad

Quality of Work Life of Teachers in the Academic Context of the University

Julio César Alcalde Giove¹, Oscar Rufino Cholán Valdez¹, Rocío del Pilar Arroyo Chávez¹

¹Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú

Resumen

En el Perú, existe escasez de investigación sobre la calidad de vida laboral del docente universitario, los factores que favorecen o dificultan la calidad de vida laboral, más aún en universidades públicas. El objetivo fue conocer la calidad de vida laboral del docente de la Universidad Nacional de Cajamarca en el contexto académico universitario durante el año 2024-2025. Fue una investigación básica descriptiva cuantitativa de corte transversal. Se utilizó el muestreo por conveniencia, aplicándose un cuestionario a 120 docentes que incluye a ordinarios, contratados con y sin concurso público. Los cuestionarios fueron distribuidos entre el 7 de octubre del 2024 al 25 de abril del 2025. Los resultados indican que el 75% de docentes son de sexo masculino y el 52,8% cuentan con grado de doctorado, así mismo, y dadas las exigencias académicas y cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, el 19,1 % de los docentes indica que no tiene el tiempo suficiente para realizar investigación de calidad, contribuye a esta situación el incremento de actividades académicas y administrativas que a su vez conlleva a alejarse de la vida familiar y dejar de participar en actividades familiares (19,1%); los docentes se sienten recompensados al asumir cargos institucionales (42,7 %) y estar involucrados en actividades de investigación (47,2%), valoran el ser informados sobre los cambios, planes y decisiones institucionales (57,3%), consideran tener cierta autonomía en la planificación y programación de actividades (83,1%) y ante complicaciones laborales pueden contar con el apoyo de los demás docentes (75,9 %). La universidad debe realizar acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, ello implica bajo un enfoque multidimensional que considere la carga laboral, la salud mental, el ambiente físico de trabajo, el desarrollo profesional y el clima organizacional.

Palabras clave

Calidad de vida laboral, docente universitario, carga de trabajo, demandas de trabajo, relaciones disfuncionales, exigencias excesivas, conflicto trabajo-familia



Abstract

In Peru, there is a lack of research on the quality of working life of university teachers and the factors that favour or hinder the quality of working life, especially in public universities. The objective was to find out about the quality of working life of teachers at the National University of Cajamarca in the academic context of the university during the year 2024-2025. It was a basic descriptive quantitative cross-sectional research. Convenience sampling was used, applying a questionnaire to 120 teachers, including ordinary teachers, teachers hired with and without public competition. The questionnaires were distributed between 7 October 2024 and 25 April 2025. The results indicate that 75% of the teachers are male and 52.8% have a doctorate degree. Also, given the academic demands and compliance with the basic conditions of quality, 19.1% of the teachers indicate that they do not have enough time to carry out quality research, contributing to this situation is the increase in academic and administrative activities, which in turn leads to a distance from family life and a lack of participation in family activities (19.1%); teachers feel rewarded by taking on institutional positions (42.7%) and being involved in research activities (47.2%), they value being informed about institutional changes, plans and decisions (57.3%), they feel they have some autonomy in the planning and programming of activities (83.1%) and when faced with work-related complications they can count on the support of other teachers (75.9%). The university must take actions that contribute to improving the quality of teachers' working life, which implies a multidimensional approach that considers workload, mental health, the physical work environment, professional development and the organisational climate.

Keywords

Quality of work life, university professor, workload, job demands, dysfunctional relationships, excessive demands, work-family conflict

Introducción

La calidad de vida laboral-CVL fue propuesta por Irving Julius Bluestone, líder sindical de General Motors, en la década de 1960 (Hammond et al., 2023). Es un concepto integral que consiste en la salud física y psicológica, situaciones económicas, creencias personales e interacciones con el entorno (Kermansaravi et al., 2014). Según Farid et al. (2015), la CVL laboral es un constructo multidimensional que involucra factores interrelacionados vinculados con el compromiso organizacional, la satisfacción laboral,



la participación, la motivación, la productividad, la salud, la seguridad laboral, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Asimismo, la CVL se refiere a la facilidad o desventaja del entorno laboral para quienes trabajan en una organización y a medida que adquirió mayor importancia, los empleadores rediseñaron y modificaron sus puestos de trabajo para brindarles una buena CVL, reducir el estrés laboral, mejorar las relaciones con los compañeros, motivar el trabajo en equipo, proporcionar un desarrollo efectivo de los recursos humanos y crear un entorno de aprendizaje para los empleados. Del mismo modo, configura el entorno laboral, los métodos de trabajo y sus resultados, y fomenta la participación activa de los empleados de todos los niveles en la organización. Los principales objetivos de la CVL son (i). Generar una actitud positiva, (ii) aumentar la productividad, (iii) mejorar la calidad de vida del empleado y (iv) aumentar la eficacia de la organización. En este estudio, se analizan en detalle diferentes aspectos de la calidad de vida laboral (CVL) y su impacto en los trabajadores del conocimiento, y se informa sobre la organización (Majumder & Biswas, 2021).

También se refiere a la calidad de la relación entre un empleado y el entorno laboral o las condiciones que ofrece la organización y refleja esencialmente las sensaciones subjetivas del empleado sobre el impacto del propio trabajo y las condiciones ambientales, así como su satisfacción con las recompensas materiales y espirituales que recibe en el trabajo (Hongyu, 2024).

La educación superior es clave para el éxito de una nación, ya que ayuda a impulsar el potencial económico, por ende, promueve su desarrollo; también es un motor de transformación que produce mano de obra para la industria, desarrolla emprendedores y motiva a los jóvenes para la investigación y el desarrollo; responsabilidad que recaer en los docentes (Grari & Bessouh, 2025). Las universidades son instituciones clave para el desarrollo de la sociedad porque contribuyen a promover y generar su desarrollo, de allí la importancia de que su personal presente condiciones para desarrollar su trabajo. A pesar de ello son pocos los esfuerzos que se realizan en las instituciones.

Materiales y métodos

El objetivo del estudio fue conocer la calidad de vida laboral del docente de la Universidad Nacional de Cajamarca en el contexto académico universitario durante el periodo 2024-2025.



Se realizó una investigación básica, descriptiva, cuantitativa y de corte transversal. Se utilizó un muestreo por conveniencia y se aplicó un cuestionario a 120 docentes, incluyendo ordinarios y contratados con y sin concurso público. Los cuestionarios se distribuyeron entre el 7 de octubre de 2024 y el 25 de abril de 2025.

Para evaluar la calidad de vida laboral del docente universitario se adecuó la escala desarrollada por Brondino et al. (2022), consta de 77 ítems e incluye las dimensiones: información demográfica y académica, demandas de trabajo, recursos laborales, mediadores/moderadores y resultados. Los ítems se valoraron utilizando una escala Likert de 5 puntos 1: Totalmente en desacuerdo y 5: Totalmente de acuerdo; 1: Nunca y 5: Siempre; 1: Nada apropiado y 5: Muy apropiado. En esta investigación, la escala mostró buena fiabilidad y validez.

Resultados

Aspectos demográficos y académicos

De acuerdo al estudio del Ministerio de Educación (2023), a nivel nacional, de un total de 73450 docentes entre universidades públicas y privadas, del cual 13 % tiene más de 65 años y sólo el 12% menos de 34, estos datos contrastan con los resultados obtenidos en la Universidad Nacional de Cajamarca, donde el 45,5% se concentra en el grupo de edad entre el 36 a 55 años, el 20,8% entre las edades de 66 a 75 años y sólo el 5,8% entre 25 y 35 años; en las universidades privadas, el 60 % de los docentes oscilan entre los 35 y 54 años. Estas cifras se van incrementar toda vez que según la Ley N° 31542, Ley que modifica el artículo 84 de la Ley 30220, indica que no hay límite de edad para el ingreso ni cese en el ejercicio de la docencia universitaria (Congreso de la República, 2022).

**Tabla 1**

Edad de los docentes

Ítem	Frecuencia	(%)
25 a 35	7	5,8
36 a 45	24	20,0
46 a 55	30	25,0
56 a 65	32	26,7
66 a 75	25	20,8
Más de 76 años	2	1,7
Total	120	100

En la Universidad Nacional de Cajamarca, el 75% de docentes son de sexo masculino, esta situación indica que hay diferencias significativas en el ejercicio de la docencia en cuanto a género, esta realidad se traduce a nivel nacional donde el 35 % de docentes son mujeres, en las universidades públicas esta brecha es más amplia debido a que sólo el 29 % de docentes son mujeres y en las privadas esta cifra alcanza el 38 % (Ministerio de Educación, 2023).

Tabla 2

Sexo de los docentes

Ítem	Frecuencia	%
Masculino	90	75,0
Femenino	30	25,0
Total	120	100,00

De acuerdo a la Ley Universitaria, Ley Nro. 30220, para ejercer la docencia universitaria en pregrado se requiere el grado de Maestro y para posgrado y doctorado, tener el grado de Doctor. La mayoría de los catedráticos tienen doctorado con el 52,8%, seguido del 46,1 % que cuentan con maestría.

**Tabla 3**

Grado académico de los docentes universitarios

Ítem	Frecuencia	%
Doctorado	64	52,8
Maestría	55	46,1
Licenciatura	1	1,1
Total	120	100

La Ley Universitaria Nro. 30220, con el propósito de la mejora continua, establece la clasificación de docentes: ordinarios (principales, asociados y auxiliares), docentes extraordinarios (eméritos, honorarios y similares) y contratados (Congreso de la República, 2022). De acuerdo a los datos obtenidos, el 59,5 % de los docentes tienen la condición de ser ordinarios, sin embargo, el 37,1% aún presenta la condición de docentes contratados sin concurso público.

Tabla 4

Condición laboral de los docentes

Ítem	Frecuencia	%
Docente ordinario	72	59,5
Docente contratado por concurso público	4	3,4
Docente contratado sin concurso público	44	37,1
Total	120	100

Demandas de trabajo del docente universitario

En los últimos cinco años, la universidad peruana ha experimentado cambios significativos a nivel académico, administrativo y tecnológico, impulsado por la Ley Universitaria y la Superintendencia Nacional de Educación Superior que promueven exigencias académicas y cumplimiento de las condiciones básicas de calidad. Estos cambios han significado nuevos retos y mayor intensificación en el trabajo de los docentes universitarios e interfiere en lo psicológico, lo familiar y en el trabajo.



En la actualidad, los docentes universitarios experimentan presiones en su trabajo como sobrecarga laboral (labores académicas y administrativas), situación que influye en el bienestar físico y emocional; estudios refieren que la sobrecarga laboral influye en la calidad de vida laboral (Mamani Poma et al., 2024) y constituye un factor crítico que afecta el bienestar laboral y la salud mental de los docentes, siendo estos vulnerables a los efectos de la sobrecarga laboral como el ambiente de trabajo, modalidad de contrato, remuneraciones, oportunidades de desarrollo profesional y apoyo brindado por las autoridades universitarias (Castilla-Gutiérrez et al., 2021).

Estos factores vienen incidiendo en lo referente a los tiempos y plazos para realizar investigaciones, pues existen, entre otros, factores motivacionales como incrementar la calidad académica, generación de nuevos conocimientos e incremento del nuevo conocimiento y, factores desmotivacionales como la falta de tiempo disponible, por desconocimiento de la metodología de investigación científica, falta de apoyo económico y la no existencia de reconocimiento ni estímulo para la investigación (Díaz Lazo, 2019). Según los resultados, el 31,5 % de los docentes considera estar en desacuerdo que no tiene el tiempo suficiente para realizar investigación de calidad y el 19,1 % refiere estar de acuerdo.

Tabla 5

No tengo suficiente tiempo para realizar una investigación de calidad

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	22	18,0
En desacuerdo	38	31,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	25,8
De acuerdo	23	19,1
Totalmente de acuerdo	6	5,6
Total	120	100,0

La docencia universitaria establece límites para las horas semanales, los docentes a tiempo completo y a dedicación exclusiva dedican 40 horas semanales, ello incluye desarrollo de clases, asesoría e investigación y otras actividades como labores administrativas. De acuerdo al estudio realizado por Deza Loyaga & Aparicio Ballena



(2017), el 82% dedica más de 40 horas a la labor docente y el 18% dedica entre 31 y 40 horas a la labor docente. Según los resultados 16,9 % está de acuerdo y el 6,7 % totalmente de acuerdo que el número de horas que dedica a la docencia han aumentado.

Tabla 6

El número de horas que dedico a la docencia ha aumentado o es excesivo

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	22	18,0
En desacuerdo	42	34,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	23,6
De acuerdo	20	16,9
Totalmente de acuerdo	8	6,7
Total	120	100,0

En las universidades peruanas, se están realizando pruebas piloto de modelos de gestión administrativa y académica, estos modelos proponen cambios significativos en los procesos de investigación, formación profesional, enseñanza, gestión de conocimiento, responsabilidad social y manejo eficiente de recursos; estas acciones pasan a formar parte de la carga académica de los docentes (Tarazona Taipe, 2020). Los resultados indican que los docentes están de acuerdo (54,2 %) que pueden gestionar la carga de tareas administrativas, un 16,7 % indica estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

**Tabla 7**

Se puede gestionar la carga de tareas administrativas que debo realizar

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	8	6,7
En desacuerdo	12	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	15,0
De acuerdo	65	54,2
Totalmente de acuerdo	17	14,2
Total	120	100,0

La realización de actividades académicas y administrativas se puede gestionar, sin embargo, implica descuidar otras, como lo manifestado por los docentes, donde un significativo 13,5 % indica que tiene que descuidar ciertas tareas al ser absorbidos por las funciones administrativas en determinadas unidades de la universidad como los servicios complementarios formativos y los servicios orientados al fomento de la investigación (Moran Cusi & Aquino Sinche, 2023).

Tabla 8

Tengo que descuidar ciertas tareas porque tengo mucho que hacer

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	24	20,2
En desacuerdo	41	33,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	31,5
De acuerdo	16	13,5
Totalmente de acuerdo	1	1,1
Total	120	100,0

La lógica del neoliberalismo, ha traído algunas consecuencias, como la intensificación del control y la evaluación de la productividad docente, las relaciones



desiguales de poder y la precarización de las condiciones de trabajo, poniendo en riesgo la integridad de los docentes universitarios (Nepomuceno Ferreira & Duarte Abdala, 2017). En muchos casos las relaciones de poder, predominantemente heterogéneas, son percibidas por muchos profesores como injustas e irrespetuosas, generando enojo, insatisfacción, irritabilidad y comportamientos sociales incompatibles con las buenas relaciones de trabajo (Nascimento et al., 2019).

El incremento de las exigencias de trabajo cuantitativas (incremento de número de cursos a dictar y superposición de plazos ajustados) y cualitativas (incremento de la diversidad de tareas como investigación, docencia y responsabilidad social), acarrea el agotamiento de los docentes; a ello se suma los deficientes relaciones interpersonales entre docentes y con los estudiantes pueden afectar la salud y bienestar de los docentes (Brondino et al., 2022).

Tabla 9

Hay fricciones o conflictos entre compañeros

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	41	33,7
En desacuerdo	35	29,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	21,3
De acuerdo	18	14,6
Totalmente de acuerdo	1	1,1
Total	120	100,0

Las relaciones laborales de los docentes universitarios están marcadas por una serie de factores que inciden en su bienestar y desempeño laboral, factores como las expectativas institucionales, presión académica, la falta de apoyo psicológico y las condiciones de trabajo contribuyen a ello. Esta situación, unido a la carencia de apoyo social entre pares y la reducida comunicación asertiva puede convertirse en una fuente de conflicto, desmotivación y que puede significar relaciones laborales tensas (Castilla-Gutiérrez et al., 2021). Los resultados obtenidos indican que el 14,6 % de docentes reconoce la existencia de conflictos interpersonales o que las relaciones en el lugar de trabajo son tensas (9 %).

**Tabla 10**

Las relaciones en el lugar de trabajo son tensas

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	45	38,2
En desacuerdo	47	39,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	13,5
De acuerdo	11	9,0
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	120	100,0

Demandas excesivas de los estudiantes

Existen razones por las que los estudiantes realizan demandas a sus docentes, estos se relacionan con aspectos emocionales, pedagógicos y contextuales. De acuerdo a Rivera Morales et al. (2023), la ansiedad muchas veces presente en los estudiantes hace que perciban que los docentes -no- se encuentren comprometidos en sus interacciones, lo que significa un sentimiento de alejamiento en los estudiantes, intensificando la labor del docente que, además, de educador actúe como un apoyo emocional, social y académico a estudiantes que provienen de lugares vulnerables.

Los docentes indican que algunas veces (22,5 %) y a menudo (6,7 %), los estudiantes realizan demandas excesivas.

Tabla 11

Los estudiantes hacen exigencias excesivas

Ítem	Frecuencia	%
Nunca	35	29,2
Raras veces	49	40,4
Algunas veces	27	22,5
A menudo	8	6,7
Siempre	1	1,1



Ítem	Frecuencia	%
Total	120	100,0

La motivación constituye un factor crucial para el éxito académico, su ausencia afecta a estudiantes y docentes; la baja motivación de los estudiantes reduce su rendimiento académico, contribuye a la inasistencia y sin mayores resultados académicos. La motivación en los estudiantes tiene mucho que ver con el trabajo de los docentes (metodologías activas, interés en el desarrollo de los contenidos), ello genera ausentismo y desinterés en ellos (Gil-Galvan, 2019) y complica el trabajo de los docentes.

Los docentes indican que raras veces (23,6 %) y a menudo (9 %) los estudiantes complican su trabajo al no encontrarse motivados. Contribuye a la falta de motivación la ansiedad y estrés por las exigencias académicas, por lo que es esencial implementar estrategias que aborden la salud mental, se incentive un clima motivacional positivo y fomente el desarrollo de competencias emocionales y académicas (Durán Chinchilla et al., 2022).

Se suma a ello el modelo educativo tradicional presente en muchas universidades que no centran la atención en los estudiantes, ello limita las oportunidades de los estudiantes para involucrarse en el aprendizaje, la falta de estrategias innovadoras que fomentan la participación.

Tabla 12

Los estudiantes empeoran mi trabajo porque no están motivados ni interesados

Ítem	Frecuencia	%
Nunca	46	38,2
Raras veces	31	24,7
Algunas veces	28	23,6
A menudo	11	9,0
Siempre	4	4,5
Total	120	100,0



Existen muchos factores por los que los estudiantes no siguen las reglas y complican el trabajo de los docentes como la falta de conectividad y falta de herramientas adecuadas que disminuyó el compromiso académico (Serna-Alarcón et al., 2021), la carencia de un entorno físico adecuado genera desmotivación y conlleva a los estudiantes a desestimar las reglas y compromisos (Huamani Huaranca et al., 2023).

Según los resultados, los estudiantes algunas veces (22,5%) y a menudo (6,7%) complican el trabajo de los docentes porque no siguen las reglas establecidas, ello se presenta por situaciones de ansiedad en los docentes, reflejado en la relación con los estudiantes que crea un ciclo vicioso donde la falta de cooperación y adherencia a las reglas se alimenta mutuamente (Jurado-Enríquez et al., 2023).

Tabla 13

Los estudiantes complican mi trabajo porque no siguen las reglas

Ítem	Frecuencia	%
Nunca	42	34,8
Raras veces	42	34,8
Algunas veces	27	22,5
A menudo	8	6,7
Siempre	1	1,1
Total	120	100,0



Conflicto trabajo - familia

Los docentes universitarios presentan diversos conflictos, constituye un fenómeno complejo y se manifiesta por circunstancias laborales y personales. Diversos estudios indican que los docentes universitarios enfrentan conflictos trabajo-familia, mismos que se acrecientan por la sobrecarga laboral y el estrés generado por la presión académica y las expectativas institucionales (Lemos et al., 2019; Perales Martínez et al., 2021; Robalino-Vaca et al., 2023).

Un significativo 11,2 % y un 5,6% de los docentes indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, que su trabajo la aleja de la vida familiar más de lo necesario.

Tabla 14

Mi trabajo me aleja de mi vida familiar más de lo que me gustaría

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	28	23,6
En desacuerdo	50	41,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	18,0
De acuerdo	14	11,2
Totalmente de acuerdo	6	5,6
Total	120	100,0

De manera general, el contexto universitario está marcado por el aumento de la carga laboral, escasez de recursos y expectativas acumuladas, complicando tomar decisiones que beneficien el equilibrio trabajo-familia, siendo un desafío crítico para los docentes universitarios (Gamarrá Moncayo, 2024). El 16,9% de los docentes manifiesta estar de acuerdo por el tiempo que dedican a su trabajo les impide participar en actividades familiares.

**Tabla 15**

El tiempo que tengo para dedicar a mi trabajo me impide participar en actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que requiere mi trabajo

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	27	22,5
En desacuerdo	52	43,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	14,6
De acuerdo	20	16,9
Totalmente de acuerdo	3	2,2
Total	120	100,0

Recursos laborales de los docentes universitarios

Los recursos laborales con los que cuentan los docentes son los recursos económicos, tecnológicos, de capacitación y apoyo institucional y, son determinantes en la calidad de la enseñanza, en el desempeño académico de los docentes y la formación de los estudiantes. García Núñez & Sánchez Romero, (2023) indican que la educación superior ha experimentado altibajos que afecta la calidad y disponibilidad de los recursos educativos, por lo que las universidades deben gestionar sus presupuestos disponibles de manera eficiente y beneficie la enseñanza y la investigación.

Equidad procedimental

Los docentes, sobre los procedimientos utilizados para la asignación de recursos en los departamentos académicos, perciben que algunas veces (19,1%) y raras veces (10,1%) se aplicaron con seriedad y confiabilidad.

**Tabla 16**

Los procedimientos utilizados para la asignación de recursos en el departamento académico se aplicaron con seriedad y confiabilidad

Ítem	Frecuencia	%
Siempre	32	27,0
A menudo	46	38,2
Algunas veces	23	19,1
Raras veces	12	10,1
Nunca	7	5,6
Total	120	100,0

La designación a los docentes en cargos institucionales significa reconocimiento profesional y fortalecimiento del compromiso a la universidad. Asumir funciones administrativas y de liderazgo académico, otorga a los docentes involucrarse activamente en la formulación de políticas y en el desarrollo institucional, les proporciona un sentido de pertenencia y propósito dentro de la universidad. Así lo perciben los docentes que manifiestan estar de acuerdo (31,5%) y totalmente de acuerdo (11,2%) se siente recompensado al asumir cargos institucionales, así como un 19,1% indica no sentirse recompensado.

**Tabla 17**

Expresa lo recompensado que te sientes: En los cargos que ocupo a nivel institucional y/o nivel departamental

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	7,9
En desacuerdo	22	19,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	30,3
De acuerdo	38	31,5
Totalmente de acuerdo	14	11,2
Total	120	100,0

La implementación de la Ley Universitaria permite a los docentes asumir cargos en la gestión y administración educativa, así como establece la importancia de la investigación alineado al desarrollo profesional con los objetivos institucionales (Quispe Cárdenas et al., 2023). Esto se refleja en los docentes, de los cuales el 34,8 % indica estar de acuerdo y el 12,4% estar totalmente de acuerdo en sentirse recompensado en actividades de investigación, así como el 18 % no se siente recompensado.

Tabla 18

Expresa lo recompensado que te sientes: En actividades de investigación

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	7,9
En desacuerdo	22	18,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	27,0
De acuerdo	42	34,8
Totalmente de acuerdo	15	12,4
Total	120	100,0



Calidad de la comunicación

La percepción de los docentes universitarios en Perú en estar informados acerca de cambios y decisiones importantes en sus instituciones es un aspecto clave que involucra múltiples dimensiones, ello implica por ejemplo estar capacitados en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, sin embargo, la percepción sobre la capacitación y el acceso a la información entre los docentes no son homogéneas. A esta situación se suma la resistencia a cambios metodológicos y la falta de espacios para reflexionar sobre el rol docente en un contexto educativo en transformación (Gutiérrez Villa & Rosa Cormack, 2023; Pineda Alfonso & Duarte Piña, 2020).

Los resultados indican que, del total de los docentes, el 40,4 % está de acuerdo y el 16,9 % está totalmente de acuerdo con informarse a tiempo sobre los cambios, planes de futuro y las decisiones importantes que se toman en la institución. Sólo el 19,1 % está en desacuerdo.

Tabla 19

Se me informa a tiempo sobre cambios, planes de futuro y decisiones importantes

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	8	5,6
En desacuerdo	22	19,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	18,0
De acuerdo	49	40,4
Totalmente de acuerdo	20	16,9
Total	120	100,0

Autonomía de decisión

La Ley Universitaria promueve una mayor autonomía a los docentes para diseñar e implementar los programas de estudio en función a las necesidades de los estudiantes y el contexto social actual (Cervantes Liñán et al., 2024), sin embargo, esta autonomía debe estar acompañada de una capacidad para adaptarse y responder a las necesidades cambiantes del entorno educativo (Bellettini Vela et al., 2024).



Así lo perciben los docentes universitarios, que el 57,3 % manifiesta estar de acuerdo y el 25,8 % estar totalmente de acuerdo que su trabajo les permite decidir con cierto grado de autonomía la planificación y programación de sus actividades.

Tabla 20

Mi trabajo me permite decidir con cierto grado de autonomía sobre la planificación y programación de actividades

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	3,4
En desacuerdo	7	5,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	7,9
De acuerdo	69	57,3
Totalmente de acuerdo	31	25,8
Total	120	100,0

Apoyo de los colegas

Existe una percepción generalizada de que el apoyo institucional es variado e insuficiente, en las universidades públicas la escasez de recursos y un insuficiente presupuesto limitan el desarrollo académico y profesional de los docentes. Las políticas educativas actuales ha generado ambientes competitivos que busca incrementar la competitividad de los docentes, también ha expuesto la escasez de recursos necesarios para un adecuado desempeño (Calderón-Pacheco & Malca-Casavilca, 2022).

La ayuda y el apoyo necesario entre colegas de las universidades se ve influenciado por múltiples factores, incluyendo la cultura organizacional, la colaboración interprofesional y el desarrollo de competencias emocionales y técnicas. En los docentes universitarios, el 55,1% (de acuerdo) y el 19,1 % (totalmente de acuerdo) considera que existe apoyo entre colegas.

**Tabla 21**

Los colegas me brindan la ayuda y el apoyo que necesito

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	3,4
En desacuerdo	4	3,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	19,1
De acuerdo	66	55,1
Totalmente de acuerdo	23	19,1
Total	120	100,0

En la universidad es indispensable promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, ello se va a traducir en mejores resultados en el ejercicio docente y en el aprendizaje de los estudiantes. Fomentar una cultura organizacional donde la comunicación y el trabajo en equipo son esenciales, contribuye a un clima de confianza y respeto entre los docentes, esto permite que en momentos de dificultad, puedan buscar y recibir ayuda de sus colegas (Heredia-Laura & Sullca-Tapia, 2022; Llancari Morales & Alania Contreras, 2020).

Los datos indican (56,7% está de acuerdo y el 19,2 % está totalmente de acuerdo) que los docentes pueden contar con el apoyo de sus colegas cuando presentan dificultades en el trabajo.

Tabla 22

Si el trabajo se vuelve difícil, puedo contar con la ayuda de mis colegas

Ítem	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	2,5
En desacuerdo	11	9,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	12,5
De acuerdo	68	56,7
Totalmente de acuerdo	23	19,2



Ítem	Frecuencia	%
Total	120	100,0

Discusión

La calidad de vida laboral de acuerdo con Farid et al. (2015), es una construcción multidimensional que incluye factores interrelacionados asociados con las responsabilidades de la organización, la satisfacción en el trabajo, la participación, la motivación, la productividad, la salud, la seguridad laboral, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal; así mismo, y según Hongyu (2024), son las condiciones que proporciona la organización y refleja esencialmente las sensaciones subjetivas del trabajador sobre el efecto de su trabajo y las condiciones del entorno, así como su satisfacción con las recompensas materiales y espirituales que recibe en el trabajo. Bajo esta perspectiva, en las universidades se deben promover e implementar condiciones saludables para los docentes por el incremento de las labores académicas y administrativas, situación que afecta el bienestar físico, emocional y familiar, como en las actividades de investigación donde el 19,1 y el 5,6% manifiesta estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, de no disponer del tiempo suficiente para realizar una investigación de calidad, a ello se suma la inexistencia de reconocimiento y el escaso apoyo económico (Díaz Lazo, 2019), el aumento de horas dedicadas a la docencia, y en el caso de los estudiantes complican la labor docente al no estar motivados ni interesados (23,6 % algunas veces y el 9 % a menudo), que de acuerdo a Brondino et al. (2022), las deficientes relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes pueden afectar la salud y bienestar de los docentes.

Además, los docentes presentan diversos conflictos como el trabajo - familia, ello por la sobrecarga laboral y el estrés por la presión académica y expectativas institucionales (Lemos et al., 2019; Perales Martínez et al., 2021; Robalino-Vaca et al., 2023), ello es identificado por los docentes donde el 11,2 % (de acuerdo) y el 5,6% (totalmente de acuerdo) refiere que su trabajo los aleja de la vida familiar más de lo necesario o que les impide participar en actividades familiares.

La Ley Universitaria permite que los docentes asuman cargos en la gestión y administración universitaria, ello significa reconocimiento profesional y fortalecimiento del compromiso a la universidad, como manifiesta Quispe Cárdenas et al. (2023), también



establece la importancia de la investigación alineado al desarrollo profesional con los objetivos institucionales, situación que se refleja en la percepción de los docentes donde el 34,8 % indica estar de acuerdo y el 12,4% estar totalmente de acuerdo en sentirse recompensados en actividades de investigación, el 18% no se siente recompensado.

En la actualidad, la calidad de la información es un aspecto clave para adaptarse a los cambios y tomar decisiones importantes, ello es valorado por los docentes donde el 40,4 % está de acuerdo y el 16,9 % está totalmente de acuerdo en informarse a tiempo sobre los cambios, planes de futuro y las decisiones importantes que se toman en la universidad; sólo el 19,1 % está en desacuerdo, esto porque aún hay resistencia a cambios metodológicos y la falta de espacios para reflexionar sobre el rol docente en un contexto educativo en transformación (Gutiérrez Villa & Rosa Cormack, 2023; Pineda Alfonso & Duarte Piña, 2020).

La labor del docente universitario otorga autonomía a los docentes para diseñar e implementar los programas de estudio, ello debe estar función a las necesidades de los estudiantes y el contexto social actual (Cervantes Liñán et al., 2024), así lo perciben los docentes donde el 57,3 % manifiesta estar de acuerdo y el 25,8 % estar totalmente de acuerdo que su trabajo les permite decidir con cierto grado de autonomía la planificación y programación de sus actividades. Se agrega, es indispensable promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, ello se va a traducir en mejores resultados en el ejercicio docente y en el aprendizaje de los estudiantes.

Conclusiones

La calidad de vida laboral del docente universitario es un tema complejo y de creciente relevancia, sobre todo en un contexto donde la educación presenta grandes desafíos y cambios a los que enfrentan las universidades, esta situación viene afectando la calidad de vida laboral de los docentes universitarios que debido a la sobre carga laboral y la recompensa recibida puede conducir a problemas emocionales, de estrés, de satisfacción laboral, conflictos laborales y familiares. Ante ello el apoyo social, el reconocimiento y el clima laboral positivo que motive y fomente la comunicación asertiva, apoyo entre colegas y confianza con los superiores va a redundar en una mejor satisfacción y un impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.



Referencias

- Bellettini Vela, G., Mora Naranjo, B. M., Ríos Quinte, R. J., Egas Villafuerte, V. P., & López Velasco, J. E. (2024). Inclusión de la inteligencia artificial en la docencia universitaria: Integration of artificial intelligence in university teaching. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1642>
- Brondino, M., et al. (2022). A New Academic Quality at Work Tool (AQ@workT) to Assess the Quality of Life at Work in the Italian Academic Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063724>
- Calderón-Pacheco, R., & Malca-Casavilca, N. (2022). Cultura de Prevención de Riesgos en la Universidad Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(50), 411-418. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.21639>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en 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>
- Cervantes Liñán, L. C., Bermúdez Díaz, L., & Pulido Capurro, V. (2024). pensamiento y gestión, N.º 46ISSN 1657-6276<https://doi.org/10.14482/pege.46.7615>Situación de la investigación y su desarrollo en el Perú: Reflejo del estado actual de la universidad peruana. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 46, 311-322. <https://doi.org/10.14482/pege.46.7615>
- Congreso de la República. (2022, agosto 4). Ley N.º 31542. Ley que modifica el artículo 84 de la Ley 30220.
- Deza Loyaga, W. F., & Aparicio Ballena, J. A. (2017). Exceso de horas de trabajo y la salud del docente en la educación superior. 8(1), 13.
- Díaz Lazo, A. V. (2019). Producción científica en docentes universitarios. *Revista Desafíos*, 1(1), 21-25. <https://doi.org/10.37711/desafios.2019.1.1.53>
- Durán Chinchilla, C. M., Casadiegos Santana, M. H., & Carrascal Vergel, A. M. (2022). Motivación en estudiantes universitarios como factor generador de la calidad en educativa. *Revista Boletín Redipe*, 10(13), 443-454. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i13.1758>



- Elias, S. M. (2009). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change †. *Journal of Management*, 35(1), 37-55. <https://doi.org/10.1177/0149206307308910>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Gamarra Moncayo, J. R. (2024). Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú. *Actualidades Investigativas en Educación*, 24(2), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.57185>
- García Núñez, L., & Sánchez Romero, S. (2023). Acerca de la relación entre el gasto público por alumno y los retornos a la educación en el Perú: Un análisis por cohortes. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 95, 7-44. <https://doi.org/10.13043/DYS.95.1>
- Gil-Galvan, R. (2019). El absentismo en la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los estudiantes. *Educação e Pesquisa*, 45, e188660. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945188660>
- Grari, Y., & Bessouh, N. (2025). Quality of Work Life and satisfaction of university teachers. *South Florida Journal of Development*, 6(1), e4915. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-016>
- Gutiérrez Villa, G., & Rosa Cormack, M. I. L. (2023). Teorías subjetivas de profesores universitarios sobre el rol docente. *Educação e Pesquisa*, 49, e257985. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202349257985>
- Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. *Discover Sustainability*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9>
- Heredia-Laura, V. S., & Sullca-Tapia, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 926-938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hongyu, M. (2024). Quality of Work Life. En *The ECPH Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-1). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6000-2_1250-1



- Huamani Huaranca, N. O., Huamani Huaranca, L. J., Pinto De Alarcon, J. A., & Cedeño Macías, A. M. (2023). TIC en Universidades Públicas de Tres Países de la Comunidad Andina de Naciones durante el COVID-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 41-54. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.805>
- Jurado-Enríquez, E., Vargas-Prado, K., & Jurado-Retamoso, P. (2023). Ansiedad en docentes en contexto COVID-19 de dos universidades de la región Ica (Perú). *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 18(1), 1-10. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v18.4855>
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Navabi Rigi, S., & Yaghoubinia, F. (2014). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 7(2), p228. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p228>
- Lemos, M., Calle-González, G., Roldan-Rojo, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Roman-Calderon, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas*, 15(1), 59-70. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0001.05>
- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Majumder, S., & Biswas, D. (2021). Fundamentals, Present and Future Perspectives of Quality of Work Life. En V. H. Patil, N. Dey, P. N. Mahalle, M. Shafi Pathan, & Vinod. V. Kimbahune (Eds.), *Proceeding of First Doctoral Symposium on Natural Computing Research* (Vol. 169, pp. 271-279). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-33-4073-2_26
- Mamani Poma, C. M., Mamani Churayra, J. S., & De Borba, W. (2024). Workload and quality of life in Peruvian university professors. *Revista Cuidarte*, 15(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.4031>
- Ministerio de Educación. (2023, junio). La universidad en cifras. Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9077/La%20Universidad%20en%20Cifras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Moran Cusi, S., & Aquino Sinche, N. (2023). Función administrativa académica del docente universitario, Perú. *Alpha Centauri*, 4(4), 35-38. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i4.159>
- Nascimento, V. F. D., Daibem, A. M. L., & Anjos, M. F. D. (2019). Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários. *Revista Bioética*, 27(4), 674-682. <https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>
- Nepomuceno Ferreira, G., & Duarte Abdala, R. (2017). Identidade profissional e o estigma social do professor readaptado. *Revista Ciências Humanas*, 10(1-1), 24-33. <https://doi.org/10.32813/rchv10n12017artigo14>
- Perales Martínez, C. E., Terán Cázares, M. M., & Araiza Vázquez, M. D. J. (2021). Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey. *Revista Innovaciones de Negocios*, 18(35). <https://doi.org/10.29105/rinn18.35-e6>
- Pineda Alfonso, J. A., & Duarte Piña, O. M. (2020). Las concepciones pedagógicas del profesorado universitario: Un punto de partida para el cambio docente. *Educación XX1*, 23(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.25409>
- Quispe Cárdenas, H. R., Díaz Quispe, Y. C., & Quispe Cárdenas, J. M. (2023). Relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese y la calidad de la docencia universitaria en la facultad de educación de la UNMSM. *IGOVERNANZA*, 6(23), 182-206. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.293>
- Rivera Morales, M. T., Guajardo Espinoza, J. M., Macias Escobedo, E. H., & Molina Arriaga, A. G. (2023). Relación de la ansiogenia inducida por el docente y sus expresiones somáticas en alumnos universitarios.: The relationship between teacher-induced axiogenic-like effects and its somatic expressions in university students. *Revista RELEP- Educación y Pedagogía en Latinoamérica*, 5(1), 16-29. <https://doi.org/10.46990/relep.2023.5.1.989>
- Robalino-Vaca, J. G., Peralta-Beltrán, Á. R., González-Salas, R., & Toro-Toro, J. (2023). Factores psicosociales en docentes universitarios desde teletrabajo durante la pandemia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(2), 1017-1024. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3498>
- Serna-Alarcón, V., Paraguay, K. M., Mejía, A. S., Rodríguez-Alarcón, J. F., Vinelli-Arzuviaga, D., Vilela-Estrada, M. A., Infante Rivera, L. D. J., & Mejia, C. R. (2021). Percepción de los estudiantes universitarios peruanos acerca de las



repercusiones académicas generadas por la COVID-19. Boletín de Malariología y Salud Ambiental, 61(ee2), 163-169.
<https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.61e2.019>

Tarazona Taipe, D. E. (2020). Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una universidad privada de Lima metropolitana-2019 [Universidad peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654641>