

Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Gustavo Vinicio Monge García¹

<https://orcid.org/0000-0003-4031-041X>

gmongeg@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Los Ríos – Ecuador

Genesis Rocio Ocampo Llanos²

<https://orcid.org/0009-0009-6288-8168>

gocampol@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Los Ríos – Ecuador

Odalys Liseth Bravo Macías³

<https://orcid.org/0009-0006-1748-3223>

obravom@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Los Ríos – Ecuador

Ximena Anahy Ponce Roque⁴

<https://orcid.org/0009-0000-7472-4501>

xponcer2@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Los Ríos – Ecuador

Cómo citar:

Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. (2026). *Visión Académica*, 4(3), 1241-1260. <https://doi.org/10.70577/szed3b56>

Fecha de recepción: 2026-08-05

Fecha de aceptación: 2026-08-28

Fecha de publicación: 2026-09-11

Resumen

La investigación se propuso a determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en una muestra de profesores del campus La Central de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, para lo cual se aplicó un cuestionario de 24 ítems estructurados en seis dimensiones: cuatro para medir la calidad de vida laboral y dos el desempeño docente. Se realizó con una muestra de 20 docentes, en un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental, corte transversal y se escogió la muestra mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia. El coeficiente del alfa de Cronbach obtenido para las dos variables estudiadas y el total de los ítems, fue alta, con lo que se corrobora un alto grado de fiabilidad en el cuestionario utilizado, calculado en 0,957. Sobre la calidad de vida laboral se obtuvo una percepción positiva en las dimensiones de desarrollo personal, satisfacción, seguridad y condiciones de trabajo; se detectaron mayores reservas a una carga adecuada y una distribución equilibrada del tiempo, así como ser reconocidos y contar con el apoyo de la institución. Las valoraciones más altas en relación con el desempeño docente se dieron en el cumplimiento de funciones, el compromiso y la colaboración institucional. La correlación de Spearman anunció que existe una relación positiva y significativa con un valor- $p = 0,001$ y un coeficiente de correlación de $\rho = 0,700$ entre las dos variables, por lo que se rechaza la existencia de una ausencia de correlación. Se concluye entonces que a mejor percepción sobre la calidad de vida laboral, más valoración positiva sobre su desempeño docente en la muestra estudiada.

Palabras claves: Calidad de la vida laboral; Eficacia del docente; Condiciones de trabajo; Personal académico docente; Enseñanza superior.

The Relationship Between Quality of Work Life and Performance at the Quevedo State Technical University.

Abstract

The purpose of this research was to examine the relationship between quality of work life and teaching performance in a sample of professors at the La Central campus of Universidad Técnicas Estatal de Quevedo. A 24-item questionnaire was administered, comprising four aspects of quality of work life and two aspects of teaching performance. The sample was composed of 20 professors; the sample was selected by non-probability convenience sampling. The Cronbach's alpha coefficient (0.957) was very high for both variables and all items of the questionnaire, indicating that the questionnaire is very reliable. Quality of work life was positively perceived in the dimensions of personal development, satisfaction, security, and working conditions. Higher ratings of teaching performance were given for the balance of workload, availability of time, and feeling supported and recognized by their institution. The highest ratings on teaching performance were given for accomplishment of duties, commitment, and collaboration. Spearman's rank correlation coefficient indicated a positive relationship between the two variables ($p\text{-value} = 0.001$; $\rho = 0.700$), disadding the hypothesized no significant correlation. Thus, it is concluded that a higher perception of the quality of work life correlates with higher evaluation of teaching performance in the sample.

Keywords: Quality of working life; Teacher effectiveness; Working conditions; Academic teaching staff; Higher education.

Introducción

En el contexto actual de la educación superior, la calidad de vida laboral (CVL) se considera clave para la eficacia y estabilidad de las organizaciones. Al definirse como una variable multidimensional que abarca condiciones de trabajo, satisfacción en el puesto, seguridad y desarrollo personal, la CVL influye de forma directa en el bienestar y la productividad (Alves et al., 2019). En las universidades, donde el personal es el eje de la generación y transmisión del conocimiento, asegurar un entorno equilibrado es indispensable para mejorar las tareas académicas y administrativas (Pinela Morán & Donawa Torres, 2019). Aun así, las altas exigencias actuales y la complejidad en los puestos incrementan las tensiones internas, por lo que resulta imperativo evaluar la CVL en el ámbito universitario.

Las investigaciones recientes en Latinoamérica señalan que el bienestar en el empleo incide directamente en la autoeficacia y el rendimiento del profesional. Se ha comprobado que la revisión periódica del entorno de trabajo y la implementación de políticas de desarrollo del talento disminuyen el desgaste profesional (burnout) e incrementan la productividad (Sánchez Rosero & Diana Maritza, n.d.; Torres-Rosero et al., 2023). En Ecuador, se observa que el personal de las instituciones de educación superior mantiene una alta motivación intrínseca; sin embargo, existen puntos críticos de insatisfacción relacionados con el uso del tiempo libre, la sobrecarga de tareas y la falta de esquemas de reconocimiento (Saltos Llerena & Cueva Pila, 2025; Sánchez Rosero & Diana Maritza, n.d.). Estos datos confirman que descuidar la CVL afecta el desempeño de los docentes y la estabilidad de la planta laboral.

En Ecuador, el sistema universitario se rige por la Ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), la cual exige altos estándares de calidad mediante las evaluaciones del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES, 2020). Bajo este marco legal, la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), en la provincia de Los Ríos, es un centro público relevante para el desarrollo científico, tecnológico y agropecuario de la zona. El logro de sus objetivos institucionales demanda de su personal docente y administrativo un esfuerzo constante en docencia, investigación y vinculación, esto define un contexto particular en el cual la calidad de vida laboral resulta importante para mantener un adecuado desempeño profesional.

Aunque existen estudios generales de satisfacción laboral en el país, los datos sobre la relación empírica directa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el desempeño en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo siguen siendo escasos. Los textos disponibles en los repositorios nacionales suelen tratar la CVL o el desempeño de forma separada, sin evaluar la influencia que variables como el equilibrio trabajo-familia, el apoyo institucional y las condiciones físicas tienen en el rendimiento dentro de la UTEQ. Por ello, se necesita un análisis relacional que examine con rigor esta interacción en el contexto particular de la universidad.

El estudio de este vacío de información tiene justificaciones teóricas y prácticas. En el ámbito académico, ayuda a consolidar el marco conceptual de la salud ocupacional y el comportamiento organizacional en las universidades públicas de Ecuador. A nivel institucional, los resultados ofrecerán a los directivos de la UTEQ datos concretos para elaborar programas de bienestar, prevenir riesgos psicosociales, mejorar el desempeño de los trabajadores y cumplir con las exigencias de calidad del CACES, lo que evita tomar medidas basadas únicamente en la intuición.

Con base en lo expuesto, el objetivo general del estudio es determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral docente en una muestra de profesores del campus La Central de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. De manera específica, se busca analizar la percepción de la calidad de vida laboral a partir de las condiciones de trabajo, la satisfacción en el puesto, la seguridad laboral y el desarrollo personal; describir el desempeño docente considerando el cumplimiento de las funciones y el compromiso y la colaboración institucional; y establecer la relación entre las puntuaciones generales de ambas variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Para orientar el estudio se plantea la siguiente interrogante: ¿qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los docentes encuestados en el campus La Central de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo? La hipótesis de investigación sostiene que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables y que esta presenta una dirección positiva, mientras que la hipótesis nula establece que no existe una relación significativa. De esta manera, el estudio busca aportar información sobre el vínculo entre el bienestar laboral y el desempeño docente dentro del contexto universitario analizado.

Materiales y Métodos

Esta investigación adoptó el paradigma positivista; con un enfoque cuantitativo correlacional (Herrera, 2024). El diseño de la investigación fue no experimental y transversal, ya que no se manipularon las variables y los datos fueron recolectados en un solo momento de tiempo; de modo que analizó la calidad de vida laboral y el

desempeño en la función docente, así como la relación entre ambas variables en la universidad (Arias y Covinos, 2021).

Población y Muestra

La unidad de análisis estuvo conformada por los docentes universitarios que laboraban en el campus “La Central” de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La población estuvo conformada por 201 docentes, a partir del directorio institucional actualizado al 30 de noviembre del 2023, en el que se identificó al personal adscrito a las unidades académicas del campus La Central, ya que no existió información oficial actualizada, que desagregue los recursos docentes que prestan sus servicios en este campus (Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2023). La muestra estuvo conformada por 20 docentes seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que los docentes estaban disponibles y aceptaron participar voluntariamente en el estudio. Por esta razón no fue necesaria la aplicación de una fórmula estadística para determinar el tamaño muestral, dada la característica del tipo de selección (Arias y Covinos, 2021).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información con la aplicación de un cuestionario que contiene 24 ítems distribuidos entre las seis dimensiones propuestas, las cuales se establecieron cuatro dimensiones para la variable calidad de vida laboral y dos para desempeño docente, de tal manera que cada una de las dimensiones quedó conformada por cuatro ítems con los cuales los docentes respondieron a través de una escala tipo Likert de cinco opciones que variaron entre completamente en desacuerdo y completamente de acuerdo, permitiendo cuantificar las percepciones que tienen los docentes del campus La Central.

Procedimiento y procesamiento de la información

Los cuestionarios fueron aplicados a los docentes seleccionados en el campus La Central, previa autorización de los mismos, respetando el anonimato de la información aportada. Posteriormente, fue realizada la codificación, revisión y organización de la información en una base de datos, a fin de detectar datos faltantes o inconsistentes. El SPSS Statistics se utilizó para procesar los datos estadísticos, mediante el cual se obtuvo inicialmente el coeficiente alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna del cuestionario y de cada variable, y posteriormente se registraron todas las frecuencias y porcentajes para las seis dimensiones exploradas, cuyos resultados fueron analizados e interpretados, teniendo en cuenta cuatro dimensiones para la calidad de vida en el trabajo y dos para el desempeño docente.

Posteriormente, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para medir la intensidad y sentido de asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, cuya respuestas fueron medidas en una escala ordinal tipo Likert, mientras que para verificar la hipótesis se estableció un nivel de significación de $p < 0,05$.

Variables y dimensiones de análisis

La calidad de vida laboral y el desempeño docente fueron analizados desde una perspectiva multidimensional; la primera examinada desde cuatro dimensiones y la segunda desde dos. Ambas compuestas por cuatro ítems. Los resultados de los ítems fueron analizados e interpretados por separado, y los puntajes totales de ambas variables fueron relacionados con el coeficiente de correlación de Spearman.

Condiciones de trabajo: características del entorno en el que los docentes desarrollaron sus actividades, tales como los espacios físicos, los recursos, la carga laboral asignada, y la distribución del tiempo en las funciones (Charria et al., 2022).

Satisfacción en el puesto: grado de conformidad, motivación y valoración satisfactoria que sintieron los docentes acerca de las tareas que desarrollaron, las condiciones de su modalidad de trabajo y de la valoración sobre su actividad (Zambrano & Zambrano, 2022).

Seguridad laboral: percepción de estabilidad, protección y confianza que la institución proporcionó a los docentes para el desarrollo de sus funciones, favoreciendo condiciones de mayor seguridad dentro de su entorno de trabajo (Romero-Ramírez, 2025).

Desarrollo personal: se refiere a las oportunidades de desarrollo, capacitación y aprendizaje que puede obtenerse dentro de la institución, para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias personales y trayectoria docente (Cuzquen & Esparza, 2022).

Cumplimiento de las funciones docentes: se refiere al grado en que los docentes desempeñaron o no, de forma oportuna y eficaz, las actividades de planificación, enseñanza, evaluación y demás actividades inherentes a la función docente (Geraldo, 2022).

Compromiso y colaboración institucional: voluntad de los docentes en participar activamente en los procesos de la institución, trabajar de manera colaborativa con otros y cumplir con los objetivos en su espacio universitario (Heredia & Sullca, 2022).

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems del cuestionario
Calidad de vida laboral	Condiciones de trabajo	Espacio físico, recursos, carga laboral y distribución del tiempo.	1. Las instalaciones y el espacio físico son adecuados para desarrollar mis actividades docentes. 2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo. 3. Mi carga laboral es adecuada para cumplir con mis responsabilidades.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems del cuestionario
			4. La distribución de mi tiempo de trabajo me permite desarrollar correctamente mis actividades.
	Satisfacción en el puesto	Conformidad, motivación, reconocimiento y satisfacción general.	5. Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente. 6. Disfruto el desarrollo de mis funciones dentro de la universidad. 7. Recibo reconocimiento por el trabajo que realizo. 8. Me siento motivado para cumplir con mis responsabilidades docentes.
	Seguridad laboral	Estabilidad, protección, prevención de riesgos y respaldo institucional.	9. Percibo estabilidad en mi puesto de trabajo. 10. La universidad me proporciona condiciones seguras para realizar mis actividades. 11. En mi lugar de trabajo se aplican medidas para prevenir riesgos laborales.
Desempeño docente	Desarrollo personal	Capacitación, aprendizaje, habilidades y crecimiento profesional.	12. Me siento respaldado por la institución ante situaciones relacionadas con mi trabajo.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems del cuestionario
			13. La universidad me brinda oportunidades de capacitación. 14. Mi trabajo me permite adquirir nuevos conocimientos. 15. Cuento con oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la institución. 16. Las actividades que realizo contribuyen al desarrollo de mis habilidades personales y profesionales.
	Cumplimiento de las funciones docentes	Planificación, enseñanza, evaluación y cumplimiento de responsabilidades.	17. Elaboro oportunamente la planificación de mis actividades académicas. 18. Desarrollo mis clases de acuerdo con la planificación establecida. 19. Evalúo el aprendizaje de los estudiantes y me proporciono la retroalimentación correspondiente. 20. Cumpro dentro de los plazos establecidos con las responsabilidades asignadas.
	Compromiso y colaboración institucional	Participación, trabajo en equipo, apoyo y mejora institucional.	21. Participo activamente en las actividades organizadas por la universidad.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems del cuestionario
			22. Colaboro con otros docentes cuando las actividades académicas lo requieren. 23. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución. 24. Apoyo las acciones orientadas a mejorar el funcionamiento de la universidad.

Nota: La escala de respuesta comprendió las siguientes opciones: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Análisis de datos

El procesamiento estadístico se realizó mediante el programa SPSS Statistics, siguiendo un procedimiento organizado en tres fases que permitió analizar los datos de forma progresiva y sistemática.

Primero, se realizó un análisis descriptivo mediante la obtención de frecuencias y porcentajes, cuyos resultados se resumieron según las seis dimensiones consideradas en el estudio, para el análisis e interpretación de la percepción de los docentes sobre la calidad de vida laboral y su desempeño.

En segunda instancia, se determinó la fiabilidad interna del cuestionario empleando el coeficiente α de Cronbach, calculado tanto para el cuestionario total como para cada variable por separado.

Por último, se realizó la correlación de Spearman para determinar la intensidad y dirección de la correlación entre las puntuaciones totalizadas de calidad de vida laboral y desempeño docente.

Estadística descriptiva. – Con el fin de describir la información recolectada en la escala Likert, se determinó la frecuencia y porcentaje con el propósito de evidenciar el porcentaje de respuestas encontradas en cada ítem; su análisis e interpretación se realizó en las cuatro dimensiones de calidad de vida laboral y en las dos dimensiones de desempeño docente.

Alfa de Cronbach. – Se realizó la evaluación de la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual refiere a la correlación de los ítems que componen cada variable donde un valor igual o superior a 0,70, se consideró como una consistencia interna aceptable del instrumento (Roco et al., 2024). Su cálculo se expresó como:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Donde:

α = coeficiente alfa de Cronbach;

k = número de ítems analizados;

σ_i^2 = varianza de cada ítem;

σ_T^2 = varianza de la puntuación total del instrumento.

Coeficiente de correlación de Spearman

Como método para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, se empleó el coeficiente rho de Spearman. La aplicación de este método permite determinar la dirección e intensidad de la relación entre las puntuaciones de dos variables medidas con una escala de orden (Mendivelso, 2022). Su cálculo se establece de la siguiente forma:

$$\rho_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

ρ_s = coeficiente de correlación de Spearman;

d_i = diferencia entre los rangos de las dos variables para cada docente;

d_i^2 = diferencia de rangos elevada al cuadrado;

n = número total de docentes encuestados.

El coeficiente osciló entre los valores de -1 y +1, en el sentido que valores más cercanos a 1 indicaban una correlación directa, más cercanos a -1 una correlación inversa y más cercanos a 0 indicaban una correlación débil o nula, además de considerar un nivel de significancia de $p < 0,05$ para la aceptación de la hipótesis. Por tanto, la significancia positiva de la correlación con un valor de p inferior al nivel de significancia soportó estadísticamente la hipótesis de que había una correlación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del docente.

Resultados

Para determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en el campus La Central de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, se presentan a continuación los resultados obtenidos del análisis de la información recopilada. Para tal efecto, primero se presenta el análisis de fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, seguido del análisis y la interpretación de las 4 dimensiones de la calidad de vida laboral y 2 dimensiones del desempeño docente. Finalmente se presentan los resultados de la correlación de Spearman y la verificación de la hipótesis.

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la fiabilidad del cuestionario aplicado a los 20 docentes, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para todo el cuestionario y por variables analizadas como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach

Escala evaluada	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Calidad de vida laboral	16	0,947
Desempeño docente	8	0,872
Instrumento completo	24	0,957

Para el instrumento en general, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,957, lo que indicó una alta fiabilidad, entre los 24 ítems que conformaron la encuesta; en cuanto a las variables, se obtuvo un coeficiente de 0,947 para la calidad de vida en el trabajo y de 0,872 para el rendimiento docente, cifra que supera en los tres casos los 0,70 requeridos para considerar adecuada la fiabilidad del instrumento.

Análisis de las dimensiones de la variable: Calidad de vida laboral

Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión condiciones de trabajo

1. Las instalaciones y el espacio físico son adecuados para desarrollar mis actividades docentes.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (15,00 %)	14 (70,00 %)	3 (15,00 %)
2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	6 (30,00 %)	9 (45,00 %)	5 (25,00 %)
3. Mi carga laboral es adecuada para cumplir con mis responsabilidades.	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	7 (35,00 %)	11 (55,00 %)	1 (5,00 %)
4. La distribución de mi tiempo de trabajo me permite desarrollar correctamente mis actividades.	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	6 (30,00 %)	13 (65,00 %)	0 (0,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Los resultados en la dimensión condiciones de trabajo mostraron una tendencia positiva, ya que el 70,00 % de las respuestas oscilaron entre acuerdo y total acuerdo y el mejor valorado fue las instalaciones y el espacio físico con el 85,00 % de percepción positiva de los docentes. En materiales y recursos la valoración positiva fue del 70,00 %, la adecuación de la carga de trabajo el 60,00 % y el tiempo de distribución el 65,00 %, pero en estos últimos dos aspectos se observaron los mayores niveles de respuestas neutras con el 35,00 % y 30,00 % respectivamente, además de ser los únicos en los que hubo presencia de un 5,00 % de desacuerdo.

La información suministrada demostró que los docentes encuestados valoraron favorablemente las condiciones en las que se desempeñan, principalmente por la adecuación de los espacios físicos y los recursos disponibles para su trabajo, pero el hecho de que hayan tenido más respuestas neutrales con relación a la valoración de la carga laboral y la distribución del tiempo, indicó que esos factores no fueron valorados tan positivamente y que probablemente existen diferentes experiencias en cuanto al equilibrio entre las responsabilidades asumidas y los tiempos dispuestos para atenderlas.

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión satisfacción en el puesto

Ítem	1	2	3	4	5
5. Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	11 (55,00 %)	8 (40,00 %)
6. Disfruto el desarrollo de mis funciones dentro de la universidad.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (15,00 %)	9 (45,00 %)	8 (40,00 %)
7. Recibo reconocimiento por el trabajo que realizo.	0 (0,00 %)	2 (10,00 %)	7 (35,00 %)	10 (50,00 %)	1 (5,00 %)
8. Me siento motivado para cumplir con mis responsabilidades docentes.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (20,00 %)	10 (50,00 %)	6 (30,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Las valoraciones de la dimensión satisfacción en el puesto estuvieron mayoritariamente bien calificadas, en cuanto al 95,00 % de los docentes están de acuerdo o totalmente de acuerdo que se sienten satisfechos con las actividades que realiza, el 85,00 % disfrutan desarrollando sus funciones en la universidad, el 80,00 % siente motivación al momento de cumplir con sus responsabilidades docentes. El reconocimiento por el trabajo tiene una distribución diferente, los aciertos representan el 55,00 %, el 35,00 % se permanece neutral y el 10,00 % no está de acuerdo.

La elevada satisfacción con las actividades docentes y el disfrute de las funciones, manifestaron que los participantes conservan la valoración positiva de su experiencia laboral y de las tareas propias de su profesión. En este sentido, la motivación reflejada indicó que se posee una adecuada disposición para hacer frente a las responsabilidades asignadas. Sin embargo, el reconocimiento laboral mostró una percepción menos favorecedora, en relación con el resto de aspectos de la dimensión. Las respuestas neutrales y de desacuerdo indicaron que la valoración recibida por el trabajo desarrollado no es compartida por la totalidad de los docentes.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión seguridad laboral

Ítem	1	2	3	4	5
9. Percibo estabilidad en mi puesto de trabajo.	0 (0,00 %)	2 (10,00 %)	3 (15,00 %)	14 (70,00 %)	1 (5,00 %)
10. La universidad me proporciona condiciones seguras para realizar mis actividades.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (20,00 %)	13 (65,00 %)	3 (15,00 %)
11. En mi lugar de trabajo se aplican medidas para prevenir riesgos laborales.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (20,00 %)	13 (65,00 %)	3 (15,00 %)
12. Me siento respaldado por la institución ante situaciones relacionadas con mi trabajo.	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	7 (35,00 %)	11 (55,00 %)	1 (5,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

En cuanto a los ítems de seguridad laboral, los resultados mostraron una alta valoración positiva por parte de los encuestados ya que el 75,00 % de los docentes respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo en que su puesto de trabajo era seguro, el 15,00 % restante contestó de manera neutral, mientras que un 10,00 % manifestó su desacuerdo. Asimismo, el 80,00% presentó respuestas a favor y el 20,00% neutrales a que las condiciones de trabajo definidas por la universidad eran seguras y de acuerdo a lo establecido con ordenanzas o instrucciones para la prevención de riesgos de trabajo; mientras que, ante el ítem de si la Universidad los apoya cuando usted atraviesa por una situación relacionada con su trabajo, la apreciación positiva más baja de la dimensión fue del 60,00 % y una valoración neutral del 35,00 %, con un 5,00 % de respuestas en desacuerdo.

La mayoría de los docentes encuestados consideraron tener seguridad personal adecuada y medidas suficientes de cuidado para el ejercicio de sus funciones, evidenciándose una buena percepción de la protección en su entorno de trabajo. La estabilidad laboral fue un aspecto con el cual se sintieron identificados también una mayoría de los participantes aunque los resultados en la modalidad de respuesta neutral y negativa revela que no es un aspecto que se perciba igualmente por todos los docentes. El sentir acompañamiento institucional presenta una mayor variación ya que un porcentaje superior a un tercio de los encuestados respondió que ni estaba de acuerdo ni en desacuerdo, hecho que denota que hay diferencias en la percepción del acompañamiento recibido frente a situaciones relacionadas con el trabajo.

Tabla 7.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión desarrollo personal

Ítem	1	2	3	4	5
13. La universidad me brinda oportunidades de capacitación.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	11 (55,00 %)	8 (40,00 %)
14. Mi trabajo me permite adquirir nuevos conocimientos.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	15 (75,00 %)	4 (20,00 %)
15. Cuento con oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la institución.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	5 (25,00 %)	11 (55,00 %)	4 (20,00 %)
16. Las actividades que realizo contribuyen al desarrollo de mis habilidades personales y profesionales.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	2 (10,00 %)	14 (70,00 %)	4 (20,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Los resultados de la dimensión desarrollo personal presentaron valoraciones ampliamente favorables, ya que las oportunidades de capacitación alcanzaron un 95,00 % de respuestas positivas, siendo un 55,00 % de acuerdo y un 40,00 % totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje consideró que su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos. Las actividades para desarrollar habilidades personales y profesionales alcanzaron respuestas favorables en un 90,00 % de los casos, pero las oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la institución alcanzaron un porcentaje menor (75,00 %), mientras que un 25,00 % de los participantes tuvieron posturas neutrales.

Los resultados mostraron que los docentes percibieron mayoritariamente su entorno laboral como un espacio que favorece el aprendizaje y el fortalecimiento de sus capacidades, en lo que respecta a oportunidades de capacitación y adquisición de nuevos conocimientos, mientras que la alta puntuación de la variable habilidades reveló que las actividades que realizan contribuyen a su formación. Por otro lado, la neutralidad en la respuesta en el ítem oportunidades de crecimiento profesional da cuenta de que este aspecto fue menos homogéneo, puesto que una parte de los docentes no expresó una alta valoración (positiva o negativa) de sus posibilidades de progreso en la institución.

Análisis de las dimensiones de la variable: Desempeño docente

Tabla 8.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión cumplimiento de las funciones

Ítem	1	2	3	4	5
17. Elaboro oportunamente la planificación de mis actividades académicas.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	8 (40,00 %)	12 (60,00 %)

18. Desarrollo mis clases de acuerdo con la planificación establecida.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	9 (45,00 %)	11 (55,00 %)
19. Evalúo el aprendizaje de los estudiantes y proporciono la retroalimentación correspondiente.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	8 (40,00 %)	12 (60,00 %)
20. Cumpló dentro de los plazos establecidos con las responsabilidades asignadas.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	9 (45,00 %)	11 (55,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Los resultados de la dimensión cumplimiento de las funciones docentes mostraron que las respuestas se concentran en su totalidad en las categorías favorables, ya que en cuanto a elaborar la planificación oportunamente, el 60,00 % de los docentes estuvo totalmente de acuerdo y el 40,00 % de acuerdo, al igual que con la evaluación del aprendizaje y retroalimentación. Mientras en desarrollo de las clases de acuerdo con la planificación y en el cumplimiento de las responsabilidades dentro de los plazos establecidos, las respuestas fueron el 55,00 % totalmente de acuerdo y el 45,00 % de acuerdo, con ausencia de resultados en las escalas neutras y negativas.

Las respuestas denotaron una alta percepción docente de cumplimiento de las actividades propias de su función académica, siendo la planificación y la evaluación con retroalimentación las que lograron las valoraciones más altas en la categoría totalmente de acuerdo, reconociendo un oportuno cumplimiento de estas responsabilidades. Las respuestas totalmente de acuerdo en el desarrollo de las clases y en los plazos evidencian que los docentes perciben que las actividades académicas se desarrollan según lo planificado y dentro del tiempo esperado.

Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje de las respuestas de la dimensión compromiso y colaboración institucional

Ítem	1	2	3	4	5
21. Participo activamente en las actividades organizadas por la universidad.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	13 (65,00 %)	7 (35,00 %)
22. Colaboro con otros docentes cuando las actividades académicas lo requieren.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	9 (45,00 %)	11 (55,00 %)
23. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	10 (50,00 %)	9 (45,00 %)
24. Apoyo las acciones orientadas a mejorar el funcionamiento de la universidad.	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (5,00 %)	7 (35,00 %)	12 (60,00 %)

Nota. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Los resultados de la dimensión compromiso y colaboración institucional se distribuyeron centrándose en las categorías favorables; la participación en las actividades organizadas por la universidad se expresó en un 100,00 % entre un 65,00 % de acuerdo y un 35,00 % totalmente de acuerdo y, en el caso de la colaboración con otros docentes ocurrió el mismo porcentaje de respuestas positivas, aunque esta vez la categoría de totalmente de acuerdo fue la mayoría con el 55,00 % de los docentes. Además, contribuir al logro de los objetivos de la institución con un 95,00 % de respuestas favorables y apoyar iniciativas destinadas a mejorar el funcionamiento de la universidad también con un 95,00 % y únicamente el 5,00 % en el caso de estos dos últimos ítems se posicionó en una posición neutral.

Las respuestas reflejaron una gran apertura de los docentes a participar en actividades institucionales y a trabajar juntos cuando sus tareas académicas lo demandan, haciendo énfasis especialmente en la colaboración entre docentes, dado que las respuestas se inclinaron por respuestas de aceptación positiva, lo cual manifiesta una buena percepción por el trabajo en equipo. Asimismo, las valoraciones relacionadas con lograr los objetivos y contribuir a acciones de mejora institucional evidenciaron un alto nivel de compromiso, pero con un bajo porcentaje en ambas dimensiones de quienes mantuvieron una posición neutral.

Correlación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente

Después de determinar las dimensiones de las variables, se procedió a establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, a partir del coeficiente rho de Spearman, considerando las puntuaciones individuales en cada variable, de los 20 docentes, en los 16 ítems sobre calidad de vida laboral y en 8 ítems sobre desempeño docente, siguiendo el mismo procedimiento realizado para las puntuaciones totales de las variables.

Tabla 10.

Correlación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente

Variables	Calidad de vida laboral	Desempeño docente
Calidad de vida laboral	1,000	0,700
Sig. (bilateral)	—	0,001
N	20	20
Desempeño docente	0,700	1,000
Sig. (bilateral)	0,001	—
N	20	20

Los resultados indicaron un coeficiente rho de Spearman de 0,700 entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, con una significancia bilateral de $p = 0,001$, lo que es inferior al nivel de significancia establecido de 0,05, y está totalmente de acuerdo con la existencia de una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, porque mayores puntuaciones de calidad de vida laboral tuvieron una tendencia a darse conjuntamente con mayores puntuaciones de desempeño docente entre los participantes del estudio.

La relación obtenida mostró que las percepciones positivas de las condiciones de trabajo, satisfacción en el trabajo, seguridad laboral y crecimiento personal estaban relacionadas con valoraciones más altas del desempeño de las funciones docente, compromiso y colaboración institucional. El tamaño del coeficiente mostró que dicha asociación entre ambas variables fue importante para los docentes que respondieron a la encuesta y

el valor de significancia permite inferir que dicha asociación es estadísticamente significativa y no solamente producto de la variación aleatoria de la muestra.

Comprobación de hipótesis

La hipótesis de investigación formulada para este estudio sostiene que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente, mientras que la hipótesis nula corresponde a la no existencia de una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente.

Tabla 11.

Comprobación de la hipótesis de investigación

Hipótesis	Criterio obtenido	Decisión
H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente.	$p = 0,001 < 0,05$	Se rechaza H₀
H₁: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente.	$\rho = 0,700; p = 0,001$	Se encuentra evidencia a favor de H₁

Como el valor de significancia obtenido fue $p = 0,001$; siendo menor al establecido ($p = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula, y al ser positivo el coeficiente obtenido ($\rho = 0,700$), los resultados dan evidencia estadística a favor de la hipótesis de investigación; por tanto, entre los 20 docentes encuestados del campus La Central de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente. La asociación entre ambas variables, sin embargo, no implica que ninguna de las dos sea la causa directa de la otra.

Discusión

Los resultados acerca de la calidad de vida en el trabajo fueron muy satisfactorios, a pesar de que al interior de sus distintas dimensiones se evidenciaron algunas variaciones importantes. El desarrollo personal fue valorado por el 88,75 % de respuestas positivas, y en las condiciones de trabajo hay mayores dudas sobre la carga de trabajo y la gestión del tiempo. En este sentido, Bautista y Sánchez (2024) también encontraron puntajes satisfactorios en el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo, pero valoraciones menores en el apoyo que se recibe de la organización y en la gestión del tiempo libre.

En contraste, Muñoz et al. (2022) encontraron una situación menos favorable, pues analizaron la calidad de vida laboral en 209 docentes universitarios, y se encontró que la calidad de vida laboral se situó mayoritariamente en un nivel medio, mientras que sus dimensiones se inclinaron a niveles bajos y medios. Las diferencias encontradas entre esta situación y los resultados encontrados en el estudio en la UTEQ pueden relacionarse con las características de ambas instituciones, como son las condiciones de contratación y organización del trabajo, las cuales influyen en la percepción del entorno laboral por parte del personal docente.

La mayor reserva encontrada en carga laboral también es respaldada por Mamani et al. (2024), quienes reconocen que una sobrecarga laboral repercute en la calidad de vida de los profesores universitarios y que su

adecuada gestión permite un mayor equilibrio. Y, por supuesto, aunque sus resultados mostraron la inexistencia de una relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en general, sí revelaron asociaciones con algunas de las dimensiones de esta última. La diferencia encontrada sugiere que la carga de trabajo no repercute necesariamente en todos los elementos de la experiencia laboral de los profesores en la misma medida.

En cuanto al desempeño docente, el 100 % de las respuestas de cumplimiento de funciones y el 97,50 % de compromiso y colaboración con la institución se encuentran en categorías favorables, lo que indica una alta percepción en el cumplimiento del desarrollo de actividades académicas, planificación institucional, la evaluación continua y la colaboración en las actividades institucionales. Sin embargo, este hallazgo es contrastante con los de Huanca (2024), quien encontró que en análisis de los niveles de desempeño general, el 88,8 % del total de docentes de educación primaria de Juliaca, presentó un nivel medio de desempeño profesional, y sólo el 10,9 % alcanzó un nivel alto de desempeño educativo. No obstante, el mencionado autor observó igualmente una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente siendo estadísticamente significativa. La relación establecida entre calidad de vida laboral y desempeño docente fue positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0,700$; $p = 0,001$). Este resultado es congruente con la investigación realizada por Sarrin y Vertiz (2023), quienes encontraron una relación muy positiva y muy fuerte entre la calidad de vida y el rendimiento laboral de los profesores de Trujillo (coeficiente de correlación de Spearman de 0,829). Mientras que ambas relaciones indican la misma dirección, la magnitud es mayor en el estudio antes mencionado, lo que indica que la magnitud de la correlación puede variar en función del contexto y de las características de la muestra.

Lo anterior concuerda también con Zeng y Xiong (2024), quienes evidenciaron que la calidad de vida en el trabajo incide positivamente en el desempeño docente de 276 profesores de universidades privadas. No obstante, esta incidencia no ocurre con todos los aspectos del bienestar en el trabajo. Así, mientras Pratama et al. (2025) demostraron que el equilibrio entre vida laboral y personal no tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los docentes de las universidades públicas, la flexibilidad en el trabajo sí afecta significativamente este desempeño. Esta discrepancia puede deberse a que el rendimiento docente puede estar asociado a diversos factores relacionados con su actividad laboral y que los elementos de la calidad de vida laboral por separado no mantienen la misma relación con el rendimiento laboral.

Conclusiones

Con relación a la percepción sobre la calidad de vida laboral, los docentes encuestados se mostraron mayoritariamente de acuerdo con que su situación es generalmente satisfactoria a nivel de aprendizaje y capacitación en habilidades, no sucediendo lo mismo en aspectos relacionados con la intensidad de trabajo y tiempo, con el reconocimiento y el apoyo institucional, donde las percepciones de neutralidad o desacuerdo aumentan. Esto sugiere que la calidad de vida de los docente no depende únicamente de sus condiciones físicas, sino también de cómo es su organización de trabajo y del reconocimiento que ellos sienten que se les presta desde la institución educativa.

El desempeño docente tuvo una elevada valoración en las tareas académicas y en las tareas institucionales; es decir, en la programación y evaluación académica, en las responsabilidades propias con la malla curricular y en el trabajo en equipo. Este desempeño, más que un análisis objetivo de los mismos, da cuenta de la percepción

que de su trabajo tienen los docentes sobre las funciones que realizan, dado que el instrumento se realizó en forma de autoinforme. Sin embargo, los resultados parecen indicar una actitud positiva hacia el desempeño de las responsabilidades y la cooperación en la universidad.

Finalmente, se corroboró que la calidad de vida laboral y el desempeño docente, mantienen una correlación positiva y significativa en los sujetos que participaron en la investigación, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se demostró la veracidad de la hipótesis planteada. Esto significa que una mejor apreciación de las condiciones de trabajo, tiende a correlacionarse con una mejor apreciación del desempeño, sin que por ello se indique causalidad. Aunado a que con una muestra no probabilística, estos resultados se circunscriben exclusivamente a los 20 docentes encuestados del campus La Central y no pueden ser extrapolados a la totalidad de la población universitaria.

Referencias Bibliográficas

- Arias, José, y Covinos, Mitsuo. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298.
- Bautista, Alexandra, y Sánchez, Elizabeth. (2024). La calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana*, (4). <https://doi.org/10.69850/rimi.vi4.97>
- Charria, Víctor, Romero, Martha, y Sarsosa, Kewy. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63–80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Cuzquen, Sara, y Esparza, Rosse. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume–Perú. *Revista San Gregorio*, (51), 78–95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>
- Flores, Juan, y Sánchez, Diana. (2019). *Calidad de vida laboral: satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3491>
- Geraldo, Luis. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Heredia-Laura, V., & Sullca-Tapia, P. (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>

- Herrera, Clifford. (2024). Paradigma positivista. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 12(24), 29–32. <https://doi.org/10.29057/icea.v12i24.12660>
- Huanca, Lilian. (2024). *Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstreams/cf71cca1-b4fc-4306-95f5-617c7347b4de/download>
- Mamani, Celestino, Mamani, Jesús, y Borba, Wagner. (2024). Carga de trabajo y calidad de vida en docentes universitarios peruanos. *Revista Cuidarte*, 15(3), e4031. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.4031>
- Mendivelso, Fredy. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Muñoz, Diego, Montero, Christian, Matabanchoy, Sonia, y Zambrano, Christian. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(6), 110–124. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1841>
- Pinela, Nory, y Donawa, Zoraima. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA Revista Científica*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Roco, Ángel, Flores, Sergio, Olguin, Mariela, y Maureira, Nelson. (2024). Alpha de Cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 270–271. <https://doi.org/10.20960/nh.04961>
- Saltos, Irma, y Cueva, Guadalupe. (2025). Caracterización de la calidad de vida laboral y autoeficacia en personal de salud de Ecuador. *Enfermería Investiga*. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2904>
- Sarrin, C., y Vertiz, C. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1535–1549. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>
- Sasmita, J., y Mardiana, N. (2025). The influence of flexible work arrangements and work-life balance on employee performance among lecturers at public universities. *Global Management: International Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 2(2), 158–169. <https://doi.org/10.70062/globalmanagement.v2i2.229>

- Romero-Ramírez, E. (2025). Componentes clave de satisfacción en la calidad de vida laboral en universidades públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(20), 15–34. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i20.4531>
- Torres, Edda, Chasin, Zoila, Angulo, Mariuxi, Raptis, Karina, Quisaguano, Máximo, Quiñonez, Carmen, y Reina, María. (2023). La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 215–218. <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>
- Violinda, Qristin, Setyorini, Noni, Fathurachman, Chadyan, y Yi, Zhou. (2024). Critical human resource development on the relationship between quality work life and lecturer performance public and private universities in Indonesia. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, 10(2), 145–156. <https://doi.org/10.17977/um003v10i22024p145>
- Yang, Yong. (2024). Teachers' motivation, quality of work life, and work performance in Chinese universities. *International Journal of Research Studies in Education*, 13(4), 71–81. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2024.24620>
- Zambrano, G., & Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *PODIUM*, (42), 151–168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>
- Zeng, Ziwei, y Xiong, Sipan. (2024). A study on the relationship between instructors' psychological capital and job performance in private universities: The mediating role of quality of work life. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 387, 269–278. <https://doi.org/10.3233/FAIA240264>