

## Calidad de vida laboral de docentes: Una revisión de literatura

### Quality of Work Life for Teachers: A Literature Review

Jesús Alberto García García <sup>a</sup>, José Guillermo De León Saldívar <sup>b</sup>

---

**Abstract:**

Quality of working life of teachers is a global matter that needs to be researched due to its effect on the quality of educational processes. The aim of this paper is to explore the research within academic literature about the teacher quality of working life (QWL). Databases such as ScienceDirect, Springer and the Google Scholar search engine were analyzed based on the PRISMA methodology. 50 studies published from 2016 to 2024 were selected. The results: Peru has the largest amount of research, with most publications being made in 2020 and 2023. The predominant design is quantitative with samples no larger than 101 subjects, and higher education is the most explored education grade level. Most studies agree that safe spaces, good relationships, support, respect, development opportunities, and transformational leadership by school principals will have a positive effect on QWL. It is suggested that school principals employ strategies based on scientific knowledge of the subject matter.

**Keywords:**

*Quality of working life, professional, life at work, and well-being.*

---

**Resumen:**

La calidad de vida laboral de las y los profesores es un problema global que necesita investigarse debido a su impacto en la calidad de los procesos educativos. El objetivo de este estudio es explorar en la literatura académica investigaciones sobre la calidad de vida laboral (CVL) de docentes. Con base en la metodología PRISMA se analizaron bases de datos como: ScienceDirect, Springer, así como el motor de búsqueda Google académico. En el periodo 2016 al 2024 se seleccionaron 50 estudios. Resultados: Perú posee el mayor número de investigaciones, el grueso de las publicaciones se realizó en el 2020 y 2024. El diseño predominante es cuantitativo con muestras no mayores a 101 participantes, el nivel de educación superior es el más explorado. La mayoría de los estudios coinciden en que entornos seguros, buenas relaciones, apoyo, respeto, oportunidades de desarrollo y liderazgo transformacional de directores incidirán en la mejora de CVL. Se recomienda que directores realicen estrategias con base al conocimiento científico del tema.

**Palabras Clave:**

*Calidad de vida de trabajo, profesional, laboral y bienestar.*

---

### Introducción

De acuerdo con el INEGI (2021) en México existen aproximadamente 1.2 millones de profesoras y profesores que atienden a más de 3 millones de estudiantes distribuidos entre los distintos niveles que comprende la educación básica y media superior. Los aspectos culturales, las necesidades regionales, la carencia de recursos y condiciones adversas resultan en variaciones significativas en la forma en que experimenta la educación.

El Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos, mejor conocido como prueba PISA, evalúa los aprendizajes considerados como fundamentales para la incorporación a la vida en sociedad. Los resultados de la OCDE (2018) muestran que solo el 1% de la matrícula mexicana participante obtuvo un alto nivel en la prueba de lectura, matemáticas y ciencias, en donde lo socioeconómico resulta un factor importante para predecir si se obtendrán buenos resultados, cuestión que permite entender que las escuelas públicas están en situación de desventaja.

---

<sup>a</sup> Jesús Alberto García García, Universidad Autónoma de Coahuila | Saltillo, Coahuila | México, <https://orcid.org/0000-0003-1369-311X>,

Email: [jegarciag@uadec.edu.mx](mailto:jegarciag@uadec.edu.mx)

<sup>b</sup> José Guillermo De León Saldívar, Universidad Autónoma de Coahuila | Saltillo, Coahuila | México, <https://orcid.org/0009-0003-4936-5457>, Email: [guillermoleon@uadec.edu.mx](mailto:guillermoleon@uadec.edu.mx)

Fecha de recepción: 27/01/2025, Fecha de aceptación: 28/04/2025, Fecha de publicación: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/esat.v12i24.14475>



La comunidad científica coincide en que uno de los elementos ligados al logro de los objetivos educativos es la calidad de vida laboral de las y los docentes (Abebe y Asseme, 2023; Akram y Amir, 2020). La dificultad que caracteriza este tipo de estudios representa una serie de barreras en su realización, cuestión que complica la comprensión del efecto que tiene la calidad de vida en el trabajo (CVT) de los docentes en la educación del país.

La calidad de vida laboral (CVL) se desprende de un concepto más amplio, calidad de vida, el cual abarca múltiples dimensiones del bienestar de las personas. Una de las características del constructo es su dificultad para entenderlo, ya que no se suscribe a un solo paradigma teórico, más bien, resulta multidisciplinar y puede ser entendido desde diversas perspectivas que dependen del contexto y la situación en que se aborde.

El constructo calidad de vida laboral entendido desde la mirada de las ciencias del comportamiento describe el nivel de bienestar de las personas en ámbitos laborales, en aspectos del bienestar como el estado psicológico, físico y social, además del impacto que tiene en su vida profesional y personal. Uno de los beneficios derivados de niveles altos de CVL es el incremento de la productividad, de esta manera, se desprende del concepto tradicional pues va más allá de simplemente disfrutar del ambiente de trabajo o compensaciones (Cueva Mendoza, 2024).

Las instituciones escolares no son distintas a las organizaciones del sector empresarial, pues ambas tienen objetivos delimitados y dependen de los recursos humanos para poder materializarse.

Cabezas et al. (2022) advierten que gran parte de los problemas que enfrentan las escuelas está estrechamente relacionado con la productividad docente, en donde las condiciones institucionales factores clave que inciden en el bienestar y salud. Salarios poco competitivos, estrés constante y el poco interés por las condiciones del ambiente en el que trabajan los docentes contribuye a la disminución de la satisfacción laboral, lo que afecta directamente la calidad del desempeño y el compromiso con los objetivos globales.

Los estudios sobre la calidad de vida laboral en docentes han encontrado que niveles altos traen consigo bienestar en general (García García, 2024; Armenta Zazueta et al., 2023; Vilas Boas y Morin, 2023). Percepciones positivas de CVL tienen una correlación de manera negativa con el desgaste emocional, apatía o desinterés por el aprendizaje de los estudiantes, en otras palabras, cuando el profesorado percibe que su entorno laboral es favorable se desencadenan efectos positivos en la forma que enfrenta retos, de tal manera que surge un incremento en la productividad y los resultados académicos.

El término de calidad de vida laboral no es nuevo, aun así, en países como México no hay una base sólida de investigaciones que permita comprender las situaciones

de los docentes de educación básica y mucho menos cuál ha sido su impacto. Ciertamente, esta falta de información no resulta la panacea de todos los males de la educación, pero sí limita la capacidad de implementación de estrategias que mejoren las condiciones laborales de los profesionales de la educación, en consecuencia, el nivel educativo.

El objetivo del presente estudio es proporcionar una descripción exhaustiva de carácter nacional e internacional de los resultados encontrados en investigaciones sobre calidad de vida laboral en el personal docente. Se analizan los efectos de la CVL en contextos educativos, además de su correlación con otras variables como el desempeño profesional, satisfacción laboral, salud mental y física, compromiso profesional y motivación. Esta exploración tiene como propósito entender cómo la CVL influye en la calidad de la educación, al mismo tiempo brindar evidencia veraz y confiable que sirva en la formulación de prácticas para mejorar la calidad de vida del profesorado.

Para la consecución de los objetivos planteados se opta por la elección de la metodología PRISMA, dado que su enfoque estructurado y riguroso permite seleccionar, evaluar y analizar la evidencia, de esta manera se garantiza que los resultados sean confiables. En un primer momento, se presentan las definiciones de CVT, CVP y CVL, las cuales son el pilar de esta investigación ya que establecen los parámetros y criterios de búsqueda de la revisión sistemática. En el siguiente apartado se analizan los resultados encontrados a partir de la revisión detallada y el uso de la metodología PRISMA 2020. Por último, se presenta la discusión.

El concepto de calidad de vida en el trabajo o CVT surge como esfuerzo para evaluar y comprender el grado de satisfacción de las personas en contextos laborales. Estos estudios han adquirido importancia por la creciente preocupación por la salud, bienestar, rendimiento y políticas laborales que influyen directamente en el desempeño, la productividad y en la eficacia de las organizaciones. De esta forma, este tipo de investigaciones son una herramienta eficaz para mejorar la vida de las personas en las organizaciones, sin limitarse a empresas u otros entornos laborales de algún grupo en específico, también, sirven a directivos escolares como instrumento para promover el bienestar entre la comunidad de docentes.

Existen diferentes definiciones de calidad de vida en ambientes de trabajo, incluso de términos con el mismo propósito. Es común encontrar artículos en los que investigadores han optado por emplear los conceptos de calidad de vida profesional (CVP) y calidad de vida laboral (CVL) para describir la CVT. Por tal razón, es importante contar con las definiciones que orienten y establezcan los

límites, de esta manera, tener claridad al hacer la revisión sistemática.

Patlán Pérez (2016) afirma que el concepto de CVT surge como herramienta o estrategia para mejorar las condiciones laborales en los años setenta, Walton es uno de los autores que más destacan. Se refiere al grado de satisfacción que experimenta las personas con respecto a las múltiples necesidades laborales y personales. Su naturaleza es compleja, ya que la constante evolución de las organizaciones implica se encuentre en una búsqueda iterativa que le permita encontrar homeostasis.

Apoyo de la institución, condiciones laborales seguras, oportunidades de desarrollo, integración en el puesto, satisfacción en el trabajo, tiempo libre y bienestar conseguido por medio del trabajo son las dimensiones que comprende el concepto de CVT (Peñarrieta-de Córdoba et al., 2014). Existen tantas dimensiones como número de definiciones, pero lo que les hace relevantes o pertinentes es el contexto en el que se utilizan, ya que cada visión se ajusta a las características individuales que hacen de una organización diferente de otra.

En México un estudio específicamente en docentes de secundaria en escuelas públicas de nivel básico encontró que la calidad de la vida de trabajo involucra aspectos como el control de la motivación en entornos educativos, eficacia del docente, participación, compromiso con la institución y síndrome de burnout. Sus hallazgos coinciden con la dificultad que otros autores han señalado al tratar de delimitar el concepto de CVT, lo cual sugiere que este enfoque se centra en la promoción de acciones destinadas a que las personas encuentren su bienestar laboral y personal (Orozco et al., 2024).

Armenta Zazueta, et al. (2023) utilizan el concepto CVL para definir la calidad de vida de trabajo. Consideran a la CVL como una de las evoluciones que ha sufrido el constructo CVT a lo largo del tiempo. Concluyeron que la CVL es un mecanismo que utilizan las organizaciones para entender las necesidades y expectativas de los trabajadores, la cual involucra los aspectos físicos, culturales, de bienestar y desarrollo personal.

Para Valdearcos Prusen (2020) la calidad de vida profesional es la percepción de bienestar general que tienen las personas al encontrar el equilibrio de las demandas propias del trabajo, así como de los recursos psicológicos y relacionales con los que se dispone para afrontar los retos de la vida diaria. En algunos estudios con el objetivo de indagar sobre la calidad de vida laboral se utilizan instrumentos estandarizados de CVP debido a la similitud de los constructos

Aunque los estudios de CVT, CVP y CVL provienen de diferentes enfoques de investigación, los tres comparten como objetivo común el bienestar y la satisfacción de las personas en ambientes de trabajo a través de la indagación de las percepciones de las condiciones

laborales, que involucran las oportunidades de desarrollo, el tipo de relaciones, ambiente laboral y las condiciones en las cuales ejerce su trabajo. Estos conceptos utilizan términos entendidos como sinónimos, por tal razón conviene enmarcar los límites de este trabajo bajo estos términos.

## Objetivo

Explorar investigaciones nacionales e internacionales en un periodo comprendido del 2016 al 2024 que abordan la calidad de vida laboral. El objeto de análisis es el año de publicación, muestra, nivel escolar, país y resultados.

## Método

Con el fin de recopilar, elegir y analizar de manera crítica con el mayor grado de confiabilidad, al mismo tiempo evitar sesgos sobre la CVT, CVP o CVL de los docentes, en el proceso de revisión sistemática se utiliza la metodología PRISMA 2020, la cual consiste en recolectar, seleccionar, examinar y sintetizar. De acuerdo con los criterios de inclusión, se recopilaron investigaciones procedentes de diversos contextos geográficos y en idiomas como español e inglés. En cuanto a los criterios de exclusión, se han descartado trabajos que carecen de una fuente académica fiable y referencias publicadas antes del año 2016.

**Estrategia de búsqueda.** Para realizar una recolección de información precisa fue necesario buscar documentos en distintas bases de datos tales como Scencedirect, Springer y el motor de búsqueda Google académico del 11 de marzo al 30 de marzo del 2024. Para la estrategia de búsqueda en español se determinaron las fórmulas con los algoritmos booleanos de la siguiente manera, (Calidad de vida de trabajo) OR (Calidad de vida profesional) OR (Calidad de vida laboral) AND (Docente) OR (Profesor). Para la indagación en inglés "Quality of professional life" OR "Quality of working life" AND "Teacher". Finalmente, solo los artículos y tesis que cumplieron con los requisitos fueron seleccionados.

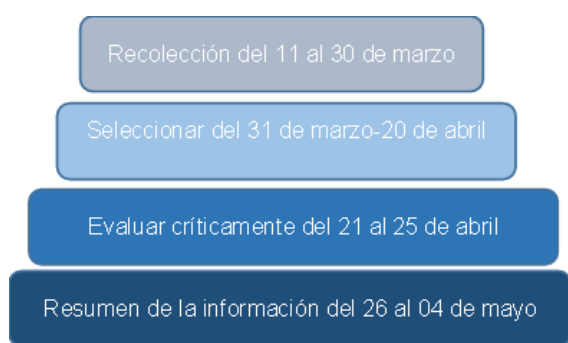
**Criterios de selección.** Los estudios que componen la muestra son trabajos que indagan las percepciones de docentes y trabajadores de instituciones educativas de cualquier nivel o tipo. Se establece como criterio de selección artículos o tesis que incluyan en el título las variables de calidad de vida de trabajo, profesional o laboral en docentes o profesores, con fecha de publicación desde el 2016 al 2024, de acceso libre. Trabajos que no incluyan las variables buscadas, aquellos no disponibles de forma gratuita, así como los presentados en idiomas diferentes al inglés, español o portugués configuran los criterios de exclusión. Para la búsqueda en inglés los estudios deben de contener los mismos criterios, además de las variables de "quality of working life" o "quality of professional life teacher".

**Evaluar críticamente.** La búsqueda principal arroja 13,824 resultados. Una vez establecidos los criterios de exclusión se descartaron 13,774, como resultado la muestra es de 50 documentos.

**Análisis de los datos.** La totalidad de los documentos proporcionados por la búsqueda original fueron analizados para verificar su cumplimiento con los criterios. Dichos requerimientos contemplaron las variables propuestas en el título.

**Diagrama de flujo.** El diagrama de flujo (Figura 2) muestra las estrategias seguidas para selección de la muestra sujeta al análisis sistemático. Por otro lado, explica el proceso de exclusión.

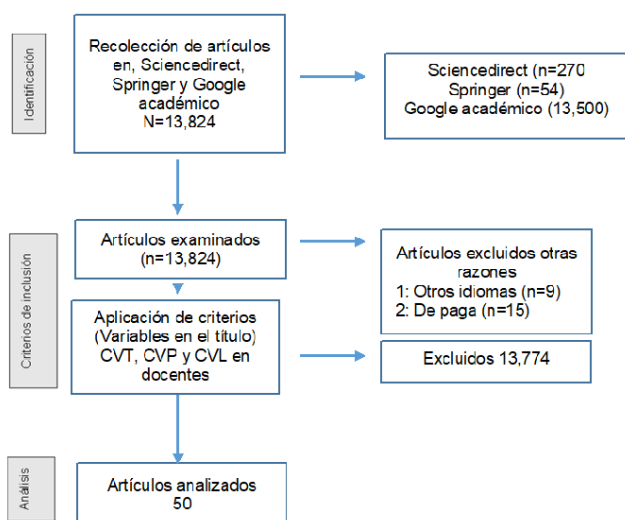
Figura 1. Actividades PRISMA



Fuente: elaboración propia.

**Consideraciones éticas:** El presente estudio se circunscribe a los estándares éticos, nacionales e internacionales. En todo momento se cita las fuentes originales y no se vulnera la autonomía de los autores.

Figura 2. Diagrama de flujo PRISMA



Fuente: Elaboración Propia.

## Resultados

Como se puede apreciar en la Tabla 1, se abarca una diversidad geográfica, contextos únicos y economías emergentes y desarrolladas, hecho que destaca la trascendencia del tema a nivel mundial, pues a pesar de las diferencias económicas, políticas y culturales la calidad de vida de trabajo del docente es una preocupación que involucra a las instituciones educativas de todos los países. Perú es el país con más publicaciones, representado el 18% del total, en contraparte se encuentran China, España, Etiopia e Irak con un valor del 2%. México y Brasil con un 12 % son los países latinoamericanos con menor cantidad de estudios. Las investigaciones y publicaciones de estudios de carácter científico cuyo objetivo radica en la comprensión de las percepciones de docentes y otros miembros de instituciones educativas sobre la calidad de vida de trabajo, profesional y laboral han mostrado una tendencia al alza sostenida a partir del 2016, con la notable excepción del año 2022, el cual compone el 3% del total de la muestra, lo que sugiere la existencia de factores subyacentes en el campo laboral y académico. Lo anterior puede representar las dificultades derivadas del periodo de confinamiento, es decir, el proceso de adaptación que enfrentó la comunidad científica durante la pandemia COVID-19. Los investigadores enfrentaron desafíos en los métodos de estudio, selección de la muestra y la recolección de la información, cuestión que pudo haber impacto en el número de publicaciones.

El grueso de estudios se concentra en los años de 2020 y 2023, cada uno representa el 16% del total de las investigaciones. Es plausible que algunas de las investigaciones publicadas en el 2020 fueron realizadas en el 2019 o incluso antes. A partir del 2023 regresa al patrón inicial de incremento, cuestión que puede inferirse como una evolución de las condiciones laborales.

A finales de abril del 2024 los estudios de este tipo ya son suman el 8% del total. Esto no solo indica la continuación con el interés por explorar y mejorar la calidad de vida en contextos laborales del docente, también, la consolidación de la investigación de los constructos calidad de vida de trabajo, profesional y laboral como medio para mejorar el desempeño y la calidad educativa.

Los autores reconocen la importancia de la función del director en la aparición de percepciones positivas en el CVT de los educadores. En específico, el liderazgo de tipo transformacional tiene una influencia positiva debido a su visión estratégica, la cual no solo impacta en los objetivos académicos, también en el bienestar físico y emocional del personal docente (Hermanto et al., 2024; Akar y Ustuner, 2019; Lalompoh et al., 2019;). A través de una comunicación asertiva, el reconocimiento del logro y no solo de los aspectos negativo, aunado a una actitud de proactividad ante los requerimientos de su equipo de trabajo, el director que ejerce

esta forma de liderazgo crea entornos positivos de trabajo. Este enfoque integral no solo mejora el estado anímico de las personas, también reduce el agotamiento, la rotación y las incidencias, hecho que contribuye a la mejora de la eficacia educativa.

La importancia de las relaciones interpersonales en ambientes educativos resulta de carácter fundamental para el desarrollo de la calidad de vida de trabajo de los docentes y el personal en general. Los hallazgos obtenidos en investigaciones recientes demuestran que los educadores se sienten satisfechos al habitar entornos en los que actitudes y comportamientos de apoyo, comprensión, empatía y compañerismo están presentes (Armenta Zazueta et al., 2021; Parra-Giordano et al., 2020; Ferreira, 2018). Climas de trabajo positivos en donde las personas experimentan relaciones de respeto contribuye significativamente en la reducción de los síntomas de estrés laboral. Ambos componentes impactan de manera positiva en el bienestar emocional, hace que disfruten lo que hacen por más tiempo, por lo tanto, dedican mayor energía que se traduce en un rendimiento mayor. Ambientes de trabajo caracterizados por el respeto y la colaboración fomenta el desarrollo profesional y personal.

Cualquier organización constantemente enfrenta situaciones generadoras de estrés, los entornos educativos no son la excepción. El uso de las nuevas tecnologías y su impacto en las metodologías de la enseñanza, aunado a los estragos causados la pandemia COVID-19 ha significado un cambio en la dinámica de trabajo del personal que labora en instituciones educativas. El estrés asociado al uso de la tecnología ha representado una carga de trabajo para el profesor que va en aumento, lo que se traduce en el deteriora la salud física y mental (Saleem y Malik, 2023; Vilas Boas y Morin, 2023; Costa Santos et al., 2020; Salgado Roa y Leria Dulció, 2018). El impacto negativo del estrés puede mitigarse a través de un apoyo y acompañamiento directivo especialmente con docentes novel. Hay evidencia de docentes en los cuales el tecnoestrés no ha significado algo negativo, hecho que sugiere la presencia de entornos de apoyo y respeto.

Otro de los pilares para la consolidación de una calidad de vida de trabajo positiva en docentes corresponde a la dimensión del desarrollo personal. Las instituciones educativas son capaces de proveer oportunidades de mejora en las habilidades y conocimientos, y no solo en lo económico se observa un progreso notable en aspectos de la vida laboral y personal (Di et al., 2023; Garrido Cisterna y Ossa Cornejo, 2021; C. Quiroz Campas y Beltrán González, 2021; Toscano-del Cairo et al., 2020; Carvalho Soares y Andrade Coehlo, 2019). Las evidencias destacan las oportunidades de progreso personal y profesional en ambientes académicos, lo que subraya su correlación con el bienestar general. Los beneficios se manifiestan en el incremento la satisfacción laboral y el compromiso con los objetivos de la organización. Educadores que experimentan por más tiempo emociones positivas tienen suficientes recursos internos para manejar el estrés, es decir, desarrollan su resiliencia.

La seguridad en el trabajo es también un factor determinante para la creación y mantenimiento de entornos con niveles altos de CVT. Este aspecto no solo se limita a la estabilidad laboral, también abarca la remuneración adecuada, condiciones laborales seguras y saludables, además del grado de protección que se ofrece (Quiroz Campas y Beltrán González, 2021; Toscano-del Cairo et al., 2020). Cuando un trabajador tiene un sueldo justo y competitivo hace que se sientan valorados, además, no tienen que recurrir a un segundo empleo a la búsqueda de préstamos que pone en riesgo su integridad, por tal razón tienen más tiempo para dedicarle a su familia y a sus funciones. De esta manera, encuentra el equilibrio que les protege de los síntomas de estrés laboral. Cumplir con las regulaciones no solo es una obligación ética y legal, también funciona para la construcción de climas organizacionales positivos.

Autor y año	País	Conclusiones
Budur et al. (2024)	Irak	La percepción que tiene el personal académico sobre la calidad de vida laboral no tuvo una influencia considerable en los comportamientos innovadores.
García et al. (2024)	México	Puntuaciones altas en las dimensiones de función social, emocional, salud, vitalidad, rol físico y ausencia de dolor da como resultado una buena percepción de calidad de vida de trabajo en docentes. Existe diferencias importantes entre hombres y mujeres.
Torres Huaman (2024)	Perú	Comportamientos considerados injustos, tales como la supervisión abusiva impactan de manera negativa en la percepción de la calidad de vida laboral en profesores.
Hermanto et al. (2024)	Indonesia	El liderazgo de tipo transformacional tiene una relación positiva la calidad de vida de trabajo, así como la conducta ciudadana organizacional, cuestión que se traduce en docentes motivados y comprometidos con los objetivos de la institución.
Quiroz Campas et al. (2023)	México	La CVT de los docentes universitarios está estrechamente relacionada con la calidad de vida, nivel desarrollo y gestión organizacional.
Armenta Zazueta et al. (2023)	México	Trabajar en entornos educativos en donde hay poca presión, en donde es

		fácil desarrollar relaciones y experimentan orgullo de pertenencia el nivel de calidad de vida de trabajo es alto.			elemento, la adaptabilidad de las personas con el fin de comprender la forma en que las personas se enfrentan al mundo globalizado del siglo XXI
Vilas Boas y Morin (2023)	Brasil	Se encuentra la correlación negativa entre estrés laboral y bienestar psicológico. Al trabajar las dimensiones de la CVT se impacta la salud mental y física de las personas.		Bakir Arabaci y Seyda (2022)	Turquía La satisfacción laboral del docente es indicador positivo de su calidad de vida de trabajo.
Martínez Cortés et al. (2023)	Chile	Durante la pandemia, los docentes universitarios experimentaron una disminución en su calidad de vida laboral, debido al incremento en la carga de trabajo, la percepción reducida de apoyo por parte de los directivos y la disminución de la motivación intrínseca.		Quispe Cachanya (2022)	Perú La calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional.
Abebe y Asseme (2023)	Etiopia	La gestión capaz de establecer un equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para mejorar la calidad educativa. La calidad de vida laboral posee una correlación positiva con el compromiso organizacional.		Garrido Cisterna y Ossa Cornejo (2021)	Chile Las iniciativas tomadas por la institución para satisfacer necesidades individuales, promover el desarrollo profesional y el bienestar, así como a los recursos del entorno laboral y el contexto psicosocial mejoran la calidad de vida laboral.
Saleem y Malik (2023)	Pakistán	El tecnoestrés genera cargas de trabajo abrumadoras. Este estrés tecnológico tiene un impacto negativo en la calidad de vida laboral de los profesores.		Crepalid et al. (2021)	Brasil La correlación entre la calidad de vida de trabajo y la calidad del sueño es significativa, tener buena calidad del sueño influye positivamente en la CVT de los docentes.
Di et al., (2023)	China	Aquellos docentes que no pertenecen al sistema y con poca experiencia marcan de manera negativa en la percepción de calidad de vida de trabajo, en contra parte, aquellos que consideran tener desarrollo profesional tienen niveles altos.		Armenta Zazueta et al. (2021)	México La CVT en docentes se incrementa al experimentar buenas relaciones y apoyo entre los compañeros.
Rodríguez Erasmo y Valerio Yantas, (2023)	Perú	La percepción de la calidad de vida laboral se ve influenciada por la carga de trabajo, esta percepción está significativamente correlacionada con el desempeño laboral de los docentes		Quiroz Campas y Beltrán González (2021)	México La percepción la calidad de vida de trabajo de docentes, administrativos y personal de apoyo bajo la nueva normalidad impuesta por la pandemia en las dimensiones de seguridad en el salario, trabajo en casa y soporte institucional obtienen las medias más bajas, cuestión que impacta en la satisfacción.
Guths et al. (2022)	Brasil	El período de pandemia COVID-19 trajo consigo cambios en el comportamiento de las personas. El entendimiento de la CVT bajo este esquema requiere se incorpore un nuevo		García Restrepo et al. (2021)	Colombia Los resultados encontrados permiten entender que las variables de género o nivel de estudios no impacta en el nivel de calidad de vida de trabajo en docentes. La autoeficacia profesional tiene una correlación positiva con la CVL.
				Özgenel. M. (2021)	Turquía Las percepciones sobre la calidad de vida laboral de docentes y otros profesionistas se correlaciona de manera poderosa el compromiso organizacional.
				Singh y Maini (2021)	India Cuando se implementan medidas destinadas para mejorar la calidad de vida

		laboral en la comunidad de profesores de manera directa se impacta su rendimiento laboral.			impacta de manera negativa.
Quintana (2021)	Colombia	La motivación interna, satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen una correlación significativa con la calidad de vida laboral del personal docente.		Toscano-del Cairo et al. (2020)	Colombia El presente estudio permite identificar una relación directa entre la calidad de vida y el compromiso laboral. Otro hallazgo importante es que las dimensiones de desarrollo y seguridad laboral tienen un peso preponderante en la configuración de la calidad de vida laboral de los trabajadores de instituciones educativas.
Salazar Julca (2020)	Perú	Los resultados demuestran que a mayor síndrome de Burn-out menor calidad de vida laboral.		Lalomph et al. (2019)	Indonesia El nivel de calidad de vida laboral está directamente influenciado por la competencia del director. Cuando los directores apoyan a los docentes contribuyen en su calidad de vida laboral
Permata Sari et al. (2020)	Indonesia	Destacan la importancia de desarrollar la personalidad como parte integral de los esfuerzos para mejorar la calidad de vida laboral y la productividad de los docentes de secundaria.		Carvalho Soares y Andrade Coehlo (2019)	Brasil Los riesgos ergonómicos, así como la falta de actividades destinadas a la reducción del estrés influyen en la percepción global de la calidad de vida de trabajo. Del mismo modo, entornos de compañerismo, oportunidades de desarrollo, satisfacción con el equipo e instalaciones y el control del nivel de estrés incrementan la percepción de la CVT en docentes.
Akram y Amir (2020)	India	Cuando los miembros de la universidad experimentan calidad de vida laboral su productividad y resultados educativos se incrementan. Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.		González Ruiz et al. (2019)	Colombian a El apoyo directivo y la presencia de motivación intrínseca funcionan como elementos protectores de la calidad de vida de trabajo aun cuando existe una carga de trabajo importante.
Costa Santos et al. (2020)	Brasil	Los resultados demuestran que el factor ambiental, cuyas principales características son sueldo, tiempo destinado a transporte, salud y vivienda obtienen las puntuaciones bajas en docentes de educación básica. A mayor carga de trabajo menor productividad y bienestar.		Ramírez González (2019)	Colombia Los docentes mencionan habitar entornos de bajo estrés, burnout y buenas condiciones de trabajo, hecho que impacta de manera positiva en la percepción de la calidad de vida de trabajo.
Parra-Giordano et al. (2020)	Chile	Se encontró que las dimensiones de relaciones interpersonales, clima de trabajo, nivel de satisfacción y estrés impactan en la calidad de vida laboral de los docentes.		Akar y Ustuner (2019)	Turquía Las percepciones de calidad de vida laboral de los docentes, tiene un impacto positivo ante la presencia de liderazgo de tipo transformacional, ya que se sienten más satisfechos en el trabajo, además de experimentar un aumento en el deseo de trabajar, experimentan menos malestar, disminuye el
Urrea Arango y Ordóñez (2020)	Colombia	La calidad de vida laboral y el bienestar mental están íntimamente relacionados, ya que la salud física y mental dependen, de condiciones laborales como el salario, el entorno laboral apropiado, incentivos laborales, autonomía y respaldo por parte de los superiores.		Vázquez Chuquimarca (2020)	Perú La evidencia demuestra que en instituciones educativas con presencia de síndrome de Burnout la percepción de clima de vida de trabajo se

		ausentismo, el estrés y conflictos.			
López (2018)	Perú	En una población docente se encontró que, a mayor calidad de vida laboral, mayor compromiso organizacional. No hay diferencias en las variables de sexo, edad y antigüedad		Vilcherres Mío (2017)	Perú Existe una relación significativa entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes. A medida que aumenta la calidad de vida de trabajo, también lo hacen actitudes o comportamiento para responder o resolver una situación.
Sánchez Soto et al. (2018)	Perú	Existen diferencias en la percepción de calidad de vida laboral en docentes según su condición laboral. Las percepciones negativas en la retribución económica, satisfacción en laboral y bienestar impactan en la puntuación de calidad de vida laboral.		Salazar et al. (2017)	Colombia Cuando los docentes tienen la oportunidad de ejercer sus capacidades y potencialidades en el trabajo, esto contribuye directamente a su calidad de vida laboral.
Ferreira (2018)	Brasil	Percepciones negativas del trabajo, crecimiento profesional y las condiciones de trabajo impactan negativamente la CVT de los docentes, por el contrario, las buenas relaciones promueven la calidad de vida de trabajo.		Reyes Robles (2017)	Perú Los resultados demuestran una correlación entre las variables satisfacción con la vida y calidad de vida de trabajo de los docentes, es decir, cuando experimentan bienestar en ambientes laborales se traduce en satisfacción general en la vida.
Fontinha et al. (2018)	Reino Unido	Los trabajadores temporales experimentan mayor estrés en comparación con los permanentes, aunque presentan mejores niveles de calidad de vida laboral. Cuando hay un desequilibrio entre el tiempo destinado al hogar y el trabajo se presentan niveles negativos.		Canales (2016)	Chile Una parte importante de la población docente ha experimentado violencia de tipo laboral al menos una vez, hecho que se traduce en desgaste emocional, esto aunado a las extensas cargas de trabajo aumentan la probabilidad de aparición de trastornos mentales. Hay una correlación negativa entre las variables de salud mental y la calidad de vida de trabajo
Salgado Roa y Leria Dulció (2018)	Chile	La dimensión de carga laboral presente en el instrumento CVP-35 presenta una correlación positiva con el desgaste psíquico y Burnout. Es importante mencionar que a mayor edad los docentes participantes consideran tener mayor apoyo directivo y motivación intrínseca.		Miño (2016)	Chile Es evidente que la percepción de apoyo por parte del personal directivos y un buen nivel de motivación intrínseca influye en la buena percepción de calidad de vida laboral del personal docente. Cuando los docentes descuidan sus actividades personales y tienen dificultades para desconectarse del trabajo, genera niveles elevados de estrés en ellos
Moya et al. (2017)	Chile	Uno de los motivos por los cuales la percepción de la Calidad de vida profesional se encuentra estancada en el nivel medio es debido a que la percepción del apoyo directivo y carga laboral pueden presentar un área de oportunidad.		Padilla (2016)	México Estrategias de intervención enfocadas en mejorar el crecimiento personal, la identificación con la institución, la formación recibida y la motivación para ejercer la docencia impactan de manera positiva en
Akram et al. (2017)	Turquía y Pakistán	Las percepciones de salario justo y apoyo por parte del personal administrativo tienen un impacto importante en la calidad de vida de los docentes.			



		mejoren la calidad de vida laboral de los maestros
Guillén (2016)	España	La satisfacción experimentada por un profesional de la educación puede estar influida en parte por la calidad de vida laboral que experimenta.

La (Tabla 2) permite inferir que la mayoría de los estudios, es decir, el 34% corresponden a investigaciones que han abordado la percepción de CVT de una o varias instituciones, sin ser una muestra representativa del sistema educativo de un país. Las investigaciones, el 18% se concentra en poblaciones de 202 a 401 trabajadores de la educación. Las muestras de más de 700 personas son escasas, únicamente representan el 2% del total de la muestra.

**Tabla 2. Muestra**

Número de sujetos	Frecuencia
1-101	17
102-201	7
202-301	9
302-401	9
402-501	2
502-601	1
602-700	1
Más de 700	3
No específica	1

En el campo de la investigación como se observa en la (Tabla 3) de la calidad de vida laboral, se da la predominancia de estudios de tipo cuantitativos sobre los cualitativos por razones que van de la mano con los objetivos pretendidos por el investigador. El 64% de los trabajos utilizó distintos tratamientos estadísticos para identificar tendencias, patrones y correlaciones con distintos fenómenos. Los datos obtenidos proporcionan información valiosa que sirve como el cimiento de las estrategias de mejora en las instituciones. Por otro lado, los estudios cualitativos, de los cuales 4 se hacen en nivel superior y uno nivel medio superior, ofrecen información a profundidad la cual muchas veces los instrumentos cuantitativos son incapaces de conseguir. Estos estudios representan el 10%. Vale la pena mencionar que el 22% de la muestra carecía de información suficiente para identificar el tipo de estudio elegido por el autor.

**Tabla 3. Tipo de investigación**

Cuantitativa	Cualitativa	Mixta	No específica
32	5	2	11

En el análisis de los estudios mostrados en la (Tabla 4) según el nivel, se observa que la gran mayoría de los investigadores han optado por muestras de profesores y personal que labora

en instituciones educativas de nivel superior, y constituye un 50% de la muestra examinada. De manera contraria, se encuentra el nivel de educación media superior, con una participación significativamente menor, con apenas el 4% de los estudios. El 30% corresponde al nivel de educación básica, lo que representa una parte considerable de los trabajos de investigación. De lo anterior se puede inferir el creciente interés por entender y mejorar las condiciones de los docentes, pues de esta manera se puede impactar en la formación de los estudiantes en los primeros años y prepararlos para que se enfrenten de manera efectiva al mundo laboral.

**Tabla 4. Nivel educativo**

Básica	Media superior	Superior	Otro	No específica
15	3	25	2	5

## Discusión

La revisión exhaustiva de los estudios sobre calidad de vida de trabajo, profesional y laboral del docente y trabajadores de instituciones educativas de los tres niveles permite extraer conclusiones que reflejan la situación actual de los constructos, así como las tendencias en el campo de la investigación.

El interés por la mejora de las condiciones del trabajador de la educación es compartido a nivel mundial, en países desarrollados y en desarrollo, y se extiende a través de la mayoría de los continentes. Este compromiso se demuestra en el creciente número de investigaciones enfocadas en entender y mitigar los desafíos que enfrentan los docentes del siglo XXI, con el fin de desarrollar estrategias significativas que funcionen para mejorar la calidad de vida laboral y por consecuencia optimizar los resultados educativos.

El análisis de la tendencia temporal de los estudios ha demostrado un incremento sostenido en la cantidad de las publicaciones a partir del 2016 a la actualidad, aunque vale la pena mencionar que la pandemia COVID-19 significó un periodo de cambios profundos en la forma de realizar las investigaciones, sin embargo, el interés y compromiso por parte del investigador se reanudó rápidamente en los años siguientes.

Estudios en países latinoamericanos tales como Brasil, Chile y México se destaca por el número de publicaciones sobre la calidad de vida laboral en el sector educativo, lo que sugiere una creciente toma de conciencia de las múltiples problemáticas que aquejan a las escuelas de la región (Quiroz Campaz et al., 2023; Vilas Boas y Morin, 2023; Costa Santos et al., 2020; Parra-Giordano et al., 2020). Sin embargo, también se advierte una inconsistencia en la formulación y aplicación de políticas públicas para mejorar la CVL de los trabajadores de la educación.

La amplia gama de perspectivas con las que se aborda la CVL ha significado un enriquecimiento considerable en la comprensión y el tratamiento del impacto que tienen las condiciones en las que trabaja el docente, revela conexiones complejas con la satisfacción laboral, motivación intrínseca, compromiso organizacional, desarrollo profesional y rendimiento.

Se ha explorado a profundidad las implicaciones de los entornos que favorecen la calidad de vida laboral en las escuelas, y se llega a la conclusión que éstos impactan de manera positiva y significativa en la mejora educativa. Organizaciones educativas con directores capaces de generar emociones positivas, crean canales de comunicación asertiva, están atentos a las necesidades de sus compañeros, retroalimentan de manera positiva y fomentan la cooperación y el respeto, además brindan a las personas recursos internos para enfrentar de mejor manera el estrés derivado de la carga laboral y los problemas propios del trabajo con personas, en especial, con adolescentes. El apoyo directivo, la carga de trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales tienen una influencia directa en la motivación y eficacia no solo a nivel personal, también a nivel estructural.

Otro punto que conviene destacar es la necesidad de brindar seguridad tanto en cuestiones físicas, económicas y emocionales al personal que compone la escuela. Garantizar entornos seguros resulta fundamental para la construcción de la CVL, ya que permite al docente dedicar sus esfuerzos hacia los objetivos de la institución, de manera contraria pueden verse encerrados en ciclos de preocupación y estrés que limitan la capacidad para cumplir con sus actividades laborales cotidianas. Ofrecer las condiciones óptimas, es decir, proporcionar sueldos competitivos y justos, aunado a entornos saludables no debe verse como un lujo, más bien, como estrategias que potencian el capital humano.

Aunque 50 estudios parecieran una muestra abundante, la complejidad y diversidad de los centros de trabajo hacen de este número insuficiente para entender la totalidad de variables que influyen. Las barreras que supone obtener muestras significativas de profesores para entender las percepciones sobre las condiciones en que trabajan resultan difícil de superar. La heterogeneidad que existe entre escuelas se comparte entre niveles educativos, por lo tanto, los resultados de investigaciones realizadas en instituciones de tipo superior pueden variar considerablemente en el nivel básico y medio superior.

Otra de las limitaciones encontradas recae en los procesos de revisión utilizados, se encontraron documentos que cumplían con los criterios de inclusión, pero de acceso restringido que requieren de un pago para realizar su consulta, por tal razón, información valiosa quedó fuera del análisis. El periodo de publicación pudo haber representado otra limitante para la captación de datos relevantes, estudios de gran valor fueron excluidos de la muestra únicamente por el factor temporal, sin haber tomado en cuenta su impacto. Considerar estos elementos conduce al diseño y ejecución de futuras investigaciones.

El análisis de las conclusiones propicia un ejercicio de reflexión sobre la realidad de la educación pública del nivel básico de la zona Urbana del Norte de México. Las dimensiones que comprende la CVL son: seguridad, desarrollo personal, relaciones interpersonales, integración en el puesto, satisfacción en el trabajo, tiempo libre y bienestar.

En cuestión de la seguridad del docente, existen centros escolares en los que se experimenta tranquilidad, pero en muchos otros no, cuestiones como robos y amenazas mantienen al profesorado en constante alerta. Las relaciones interpersonales resultan un aspecto muy descuidado. En la actualidad no hay mecanismos para comprender, mucho menos mejorar la calidad de los vínculos que establece la comunidad educativa. El desarrollo profesional no llega a toda la población, solo un bajo porcentaje obtiene ascensos o incrementos, hecho que les tiene inconformes. Con respecto al nivel de satisfacción tampoco se han hecho grandes esfuerzos para abordar y mejorar esta dimensión, en su lugar, las autoridades han confiado en la vocación como único elemento que motiva al docente.

En relación a las dimensiones de tiempo libre y bienestar de las y los profesores de educación básica se puede decir que muchos de ellos tienen un segundo trabajo, hecho que impacta en el equilibrio que le dedican a la familia y a cuestiones personales. Por último, el servicio médico que se brinda al trabajador de la educación por años ha sido motivo de quejas debido a que no ha cubierto de manera adecuada las necesidades de salud. Por estas razones, los estudios de CVL como medio para generar políticas laborales asertivas, pertinentes y eficaces en materia de educación capaces de impactar en los aprendizajes son de vital importancia.

## Conclusiones

La calidad de vida laboral del profesorado es un tema de investigación que ha despertado un creciente interés en distintos países. Al revisar la producción académica, particularmente en México se observa un crecimiento sostenido sin embargo los esfuerzos nacionales para documentar las condiciones en las que trabajan los docentes no son suficientes para construir un diagnóstico regional completo que permita el desarrollo de estrategias que funcionen de manera efectiva.

Uno de los desafíos más urgente es la limitada cantidad de trabajos disponibles enfocados en el análisis de la CVL específicamente en educación básica, así como la escasa presencia de repositorios especializados y accesibles en el ámbito educativo. Esta carencia dificulta la articulación de evidencias comparables, y restringe la posibilidad de establecer estrategias de acción

A ello se suma la compleja realidad que enfrenta el investigador mexicano. Las limitaciones financieras dificultan la realización de investigaciones longitudinales indispensables para observar la evolución de las condiciones laborales a lo largo del tiempo. Asimismo, la escasa producción de investigaciones cualitativas impide captar de

manera profunda la dimensión subjetiva del trabajo docente, en aspectos clave como las emociones, motivaciones y experiencias cotidianas que impactan directamente en su bienestar. Estas limitaciones se ven agravadas por obstáculos estructurales como la rigidez burocrática propia del sistema educativo, que ralentiza y condicionan los procesos de investigación, restando agilidad y autonomía a quienes pretenden generar conocimiento. En este contexto, se vuelve complejo la formulación de políticas públicas eficaces que respondan a las problemáticas que afectan la calidad de vida laboral del profesorado en México. En conclusión, los estudios de CVL son una herramienta eficaz para conseguir el bienestar físico y mental en entornos laborales, por lo tanto, resulta esencial que los directivos fundamenten sus estrategias de mejora en evidencia científica sólida y actualizada, con el fin de tener mayores posibilidades de éxito. El aspecto pedagógico no puede ser pasado por alto, requiere que el director preste constante atención a los procesos de enseñanza aprendizaje, pero también, al factor humano, ya que es necesario subsanar ese vacío desatendido por años.

## Referencias

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Akar, H., & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science* 22., 5(1), 309–322. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1198103.pdf>
- Akram, M., & Amir, M. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 219–234. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1280789.pdf>
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A. A (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1161481.pdf>
- Armenta Zazueta, L., Abundis, De León., & Zea Verdín A. A. (2021). Influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista Inclusiones*, 141-155., 141–155. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7728372&orden=0&info=link>
- Armenta Zazueta, L., Castro Castro, M. F., Quiroz Campa, C. Y., & López Jacobo, D. R. (2023). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes en educación media superior. Un estudio de caso: Calidad de vida. *Know and Share Psychology*, 4(3), 74–98. <https://doi.org/10.25115/kasp.v4i3.8855>
- Bakir Arabaci & Seyda, D. (2022). The Relationship between High School Teachers' Quality of Work Life and Job Satisfaction Levels. *Shanlax International Journal of Education*, 10(3), 86–95. <https://doi.org/10.34293/education.v10i3.4962>
- Budur, T., Demirer, H., & Abdullah Rashid, C. (2024). The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(2), 405–426. <http://dx.doi.org/10.1108/JARHE-08-2022-0257>
- Cabezas, V., Narea, M., Torres Irribarra, D., Icaza, M., Escalona, G., y Reyes, A. (2022). Bienestar docente durante la pandemia de COVID-19 en Chile: demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica. *Psykhé (Santiago)*, 31(1), 1-24. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427>
- Carvalho Soares, J., & Andrade Coehlo, M (2019). Quality of work life in a high school in the state of Amazonas/Brazil. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 5(1), 54–73. [https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/V05N01\\_04/pdf](https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/V05N01_04/pdf)
- Crepalid, T., Carvalhais, J., & Cotrim, T. (2021). Sleep Quality and Quality of Working Life Among Brazilian University Professors in Telework. En Occupational and Environmental Safety and Health III. *Springer International Publishing*, 661–669. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-89617-1\\_58](https://doi.org/10.1007/978-3-030-89617-1_58)
- Cueva Mendoza, H. E. (2024). Salud ocupacional-medio ambiente y su relación con la calidad de vida en los colaboradores en la empresa Operaciones Servicios y Sistemas SRL, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7932/Tesis%20Herman%20Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferreira, S. (2018). A qualidade de vida no trabalho na carreira docente: percepção de professores do ensino público básico do Distrito Federal. [Monografía de Bachillerato]. Universidade de Brasília Facultad de Economía, Administración y Contabilidad Departamento de Administración [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23845/1/2018\\_DeborahCristinyFerreiradeSouza.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23845/1/2018_DeborahCristinyFerreiradeSouza.pdf)
- Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786–806. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>
- García García, J. A., Charles Meza, G., y Carrizales Berlanga, D. (2024). La calidad de vida laboral en docentes de educación media superior: diferencias por sexo. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 3(15). [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v15i0.1890](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1890)
- García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85–98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- Garrido Cisterna, C., & Ossa Cornejo, C. (2021). Dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo en Funcionarios de Establecimientos Educativos en dos Regiones. *RELAPAE: Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de La Educación*, 14, 128–139. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9181909>
- González Ruiz, G., Caballero Zambrano, M., Peralta, G. P., del Toro, M., y Peralta González, O. (2019). Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192019000100002&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192019000100002&script=sci_arttext)
- Guths, H., Fossatti, P., & Quadros da Silva, L. (2022). Gestión de la calidad de vida en el trabajo universitario en pandemia. *Calidad En La Educación*, 57, 136–164. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652022000200136&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652022000200136&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Di, H., Li, H., & Wang, Y (2023). Kindergarten Teachers' Quality of Work Life in China: A National Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4596. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054596>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- INEGI. (2021). Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. Ciudad de México. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=8c29ddc6-eecc-4dcc-8def-6c3254029f19>
- Lalompoh, A., Moerjati, M., Hermawati, A., Suci, R., & Mas, N. (2019). The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers'

- Performance. *Journal of Socioeconomics and Development*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.31328/jسد.v2i1.909>
- López, V. (2018). Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%C3%B3pez\\_VJA.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%C3%B3pez_VJA.pdf?sequence=4)
- Martínez Cortés, H., Alfaro Castillo, B., Troncoso, Oviedo G. J., Castillo-Paredes, A., Flores, Noya, D., y Andrades Ramírez, O. A. (2023). Percepción de la calidad de vida profesional en docentes de la Universidad de Atacama en confinamiento. *Revista de Investigación Psicológica*, 29, 79–94. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322023000100079&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322023000100079&script=sci_arttext)
- Moya, P., Caro, J., & Monsalves, M. (2017). Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología. *Chile Rev Educ Cienc Salud*, 14(2), 2–6. <https://recs.udec.cl/ediciones/vol14-nro2-2017/artinv14217a.pdf>
- OCDE. (2018). Programa para la evaluación internacional de alumnos (PISA) PISA 2018- Resultados. [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_MEX\\_Spanish.pdf](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_MEX_Spanish.pdf)
- Özgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *İlköğretim Online*, 20(1), 129-144. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.018>
- Parra-Giordano, D., Felli, A. V., Saldías Fernández, M. A., Pinto-Galleguillos, D., y Soto Malabrigo, P. (2020). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRATEGIAS DE MEJORA DEL TRABAJO DE LA ENFERMERÍA DOCENTE. *Ciencia y Enfermería*, 26. <https://doi.org/10.29393/CE26-9CVDV50009>
- Patlán Pérez, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & Trabajo. Revista Ciencia y Trabajo*, 18(56), 94–105. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>
- Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-raujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>
- Permata Sari, G., Sujanto, B., & Matin (2020). The Effect of Personality and Quality of Work Life (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers. *Journal of Education and Technology*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.29062/edu.v4i1.76>
- Quiroz Campas, C. Y., López Arellano, J. R., Vega Arellano, A. H., y Galván Corral, A. (2023). Impacto del COVID-19 en la calidad de vida de profesores universitarios de Sonora y Sinaloa (México). Cuadernos de Geografía: *Revista Colombiana de Geografía*, 32(2), 475–492. <https://doi.org/10.15446/rcdg.v32n2.105358>
- Quiroz Campas, C. Y y Beltrán González, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 36. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Quispe Cachanya, C. S. (2022). Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104761/Quispe\\_CCS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104761/Quispe_CCS-SD.pdf?sequence=1)
- Ramírez González, D. A. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52–68. <https://doi.org/10.22209/rhs.v7n1a04>
- Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(1), 119–134. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
- Rodríguez Erasmo, J. X., y Valerio Yantas, S. (2023). Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la IESTP Sausa-Jauja-2020 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana los Andes. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7025/T037\\_71447502\\_45073303\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7025/T037_71447502_45073303_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, E., Arango, L. F., & Pamplona, C. (2017). La contribución de las ii capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales. [Tesis de Maestría], Universidad de Manizales, Manizalesmeto. [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2976/Salazar\\_Casta%C3%B1o\\_Estefany.pdf?sequence=1](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2976/Salazar_Casta%C3%B1o_Estefany.pdf?sequence=1)
- Salazar Julca, A. M. (2020). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.eduhttps://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50091/Salazar\\_JAM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.eduhttps://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50091/Salazar_JAM-SD.pdf?sequence=1)
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(12), 1014. <https://doi.org/10.3390/bs13121014>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulció, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69–89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Sánchez Soto, J. L., Lopez Gomez, H. E., Gutiérrez Martínez, F., Atuncar Yrribari, J. F., Silva Infantes, M. (2018). Caracterización de la calidad de vida laboral docente en una universidad privada: Estudio de casos. *Bosque*, 5(2), 89–100. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2023/06/Caracterizacion-de-la-calidad-de-vida-laboral.pdf>
- Costa Santos, E., Martínez Espinosa, M., & Raschetti Marcon, S. (2020). Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33. <https://doi.org/10.37689/actape/2020A00286>
- Singh, A., & Maini, J. J. (2021). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in technical institutions. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 667–687. <https://doi.org/10.1111/hequ.12292>
- Torres Huaman, J. C. (2024). Supervisión abusiva y calidad de vida laboral como predictores de la carga de trabajo en profesores universitarios peruanos. [Tesis de Maestría]. UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN. [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/7237/Juan\\_Tesis\\_Maestro\\_2024.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/7237/Juan_Tesis_Maestro_2024.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Toscano-del Cairo, C. A., Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Urrea Arango, D. C., & Ordóñez, C. A. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 12(1), 71–87. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v12n1a04>
- Valdearcos Prusen, E. (2020). Calidad de vida profesional en el equipo de enfermería de las residencias de mayores: una revisión sistemática. [Trabajo Fin de Máster] Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/98552/files/TAZ-TFM-2020-887.pdf>
- Vázquez Chuquimarca, J. E.. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la i.e.e juan manuel iturregui - lambayeque - 2019 [Tesis Licenciatura]. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL\\_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf)
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2023). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior:

uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 21(2), 1–14.  
<https://www.redalyc.org/journal/5707/570775564006/570775564006.pdf>

Vilcherres Mío, A. A. (2017). Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7690/Vilcherres\\_MAA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7690/Vilcherres_MAA.pdf?sequence=1)