

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

<https://doi.org/10.35381/r.k.v10i20.4531>

Componentes clave de satisfacción en la calidad de vida laboral en universidades públicas

Key components of satisfaction with quality of work life in public universities

Esmelin Alberto Romero-Ramírez
esmelinrr@hotmail.com
Universidad Popular del César, Valledupar, Cesar
Colombia
<https://orcid.org/0009-0003-5043-3306>

Recibido: 15 de marzo 2025
Revisado: 10 de abril 2025
Aprobado: 15 de junio 2025
Publicado: 01 de julio 2025

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar los componentes clave de satisfacción en la calidad de vida laboral en universidades públicas de Valledupar, Cesar-Colombia. El enfoque aplicado fue de metodología cuantitativa, con ruta descriptiva bajo una estrategia no experimental, transeccional, de campo. Participaron 232 colaboradores, entre directivos y docentes, quienes fueron encuestados mediante un cuestionario con 9 ítems y diversas posibilidades de respuesta. Tras la validación de cinco expertos, se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron un comportamiento medianamente alto de los componentes de la satisfacción laboral en las universidades públicas. Se concluyó que han existido limitaciones en el personal directivo para fomentar un estado emocional positivo en los docentes y demás colaboradores, lo cual ha impactado en su percepción sobre su trabajo y el medio en el cual se desenvuelven laboralmente.

Descriptor: Satisfacción laboral; calidad de vida laboral; talento humano; seguridad laboral. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the key components of satisfaction in the quality of work life in public universities in Valledupar, Cesar-Colombia. The approach applied was quantitative methodology, with descriptive route under a non-experimental, transectional, field strategy. A total of 232 employees participated, including managers and teachers, who were surveyed by means of a questionnaire with 9 items and several possible answers. After validation by five experts, reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient. The results revealed a moderately high performance of the components of job satisfaction in public universities. It was concluded that there have been limitations on the part of management personnel to foster a positive emotional state in teachers and other collaborators, which has had an impact on their perception of their work and the environment in which they work.

Descriptors: Job satisfaction; quality of work life; human talent; job security. (UNESCO Thesaurus).

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es considerada una de las acciones esenciales en la atención del recurso humano, desde una gestión que prioriza al profesorado y demás colaboradores, dentro de los activos valorados por los líderes. El abordaje de la satisfacción laboral tiene importantes conexiones con la calidad de vida, que ofrecen las organizaciones a sus trabajadores, en el contexto de las labores desempeñadas cotidianamente. En la literatura científica, se encuentran diversos estudios que afirman la relación entre estas variables, dentro de un marco más complejo, que apunta al talento humano como componente central, que procura el mejoramiento de las habilidades en las personas como base para elevar la innovación, la productividad y el crecimiento económico orientado a mejorar el bienestar social, y al fomento de la igualdad (Loaiza y Canahuire, 2022; Leitão et al., 2021).

De tal manera, la satisfacción laboral se constituye en un objetivo focal para la gestión, que contribuye al incremento del bienestar social y a la promoción de la equidad dentro del entorno universitario, y su influencia en la sociedad. Por lo tanto, comprender los componentes esenciales de la satisfacción laboral se vuelve vital para fortalecer la calidad de vida en las universidades oficiales, y alcanzar sus objetivos de impacto y desarrollo social.

Desde esta perspectiva, la calidad de vida laboral a nivel mundial, focaliza el interés por ofrecer un ambiente satisfactorio para el desarrollo de las personas que forman parte de una organización (Leitão et al., 2021). En el contexto de Colombia, Terán y Botero (2022) refieren lo planteado por el Ministerio de Educación Nacional, en cuanto a crear, mantener y mejorar, en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del docente; sin embargo, cuando los trabajadores no cuentan con un ambiente laboral saludable, pueden ser susceptibles de diversos desgastes físicos y mentales.

Se entiende entonces que la calidad de vida laboral centra la creación de entornos organizacionales que propicien la satisfacción y el desarrollo integral de sus miembros,

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

vale decir, enfatiza la importancia de establecer, preservar y optimizar las circunstancias de trabajo para el crecimiento individual, social y técnico del cuerpo docente de las universidades públicas, siendo importante identificar y fortalecer los componentes que contribuyen a una calidad de vida laboral positiva.

En este sentido, se afianza la satisfacción laboral, a partir de la calidad de vida ofrecida por las instituciones a sus empleados. En el caso de las universidades, se alude a una gestión que prioriza al colectivo de profesores, así como a otros colaboradores, a fin de evitar el desánimo en los mismos frente a las metas de la institución.

Atendiendo a las ideas antes descritas, la satisfacción laboral se consolida a través de la calidad de vida, que las organizaciones, específicamente las universidades públicas, proveen a sus empleados, lo cual evita la desmotivación frente a los objetivos institucionales, sobre todo, en la realidad actual, donde la jornada laboral ocupa una porción significativa del tiempo de los trabajadores, generando situaciones de preocupaciones y angustias ante las demandas recibidas.

Cabe destacar, que esta intensa dedicación al trabajo puede conducir a una sobrecarga laboral (la cual se asocia directamente con la aparición de estrés, irritabilidad e insatisfacción), tanto mental como física. En el ámbito de las universidades, Cotonieto (2021) señala la aparición de “irritabilidad, desgaste emocional y deficiente generación de productos laborales satisfactorios” (p. 502). Esta sobrecarga viene dada también por las continuas normas, instrucciones que cambian día a día de forma improvisada, lo cual dificulta su internalización y aumenta la sensación de un papeleo innecesario. Todo ello, ocasiona malestar en los docentes y genera problemas de salud, como agotamiento, estrés, trastornos musculares y esqueléticos, alteraciones del sueño, disfonía, dolores de cabeza, ansiedad y depresión, entre otros.

Sobre la base de lo antes expuesto, se deduce que la intensa dedicación laboral en las universidades públicas genera una sobrecarga significativa, desencadenando problemas de salud que impactan directamente en la satisfacción; considerando como causas la implementación constante de normativas improvisadas y la imposición de

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

múltiples tareas. En síntesis, la sobrecarga laboral y las exigencias multifacéticas, en el ámbito universitario, son factores críticos que minimizan la satisfacción, y tienen un impacto perjudicial en la salud de los profesionales de la enseñanza superior.

Al respecto, Máynez et al. (2021) enfatizan que la insatisfacción de los trabajadores con su empleo en las universidades públicas, está marcada por el cinismo organizacional o actitud que surge de las experiencias negativas en el trabajo; generando desconfianza en la información de la empresa, una visión negativa del liderazgo y de los objetivos organizacionales, así como una disminución en la satisfacción y el compromiso de los empleados.

A partir del criterio anterior, se infiere que la desmotivación y el estrés, derivados de las condiciones antes descritas, aminoran la productividad, la calidad de la enseñanza y las posibilidades de innovación e investigación en el contexto de las universidades. Un profesorado insatisfecho y con escasa atención de su salud tiene dificultades para mantener el compromiso con la institución y sus estudiantes, lo que se traduce en un rendimiento académico inferior y una menor contribución a los objetivos universitarios (Trocoso et al., 2024).

En este orden de ideas, el abordaje de la satisfacción laboral en la calidad de vida laboral se orienta a mantener un desempeño eficiente en las organizaciones y generar ventajas competitivas (León y Larrañaga, 2020). Para ello, es necesario impulsar la autoeficacia, junto con la resiliencia, el optimismo y la esperanza que, en conjunto, constituyen el capital psicológico positivo a través del trabajo y bajo su propia percepción (Mouton, 2023); por lo que se constituyen en factores de interés permanente para lograr la calidad educativa.

La evolución del concepto calidad de vida permite ubicarla en la actualidad, bajo la experiencia vital integral, en sus dimensiones sociales, cotidianas y de bienestar personal; adquiriendo especial significado en el ámbito laboral, donde alude a la satisfacción general de los trabajadores con su vida profesional, constituyéndose en una perspectiva que valora tanto el desarrollo y bienestar del empleado como la

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

eficiencia organizacional. En este marco, la presente exploración se adentra en la comprensión de la calidad de vida laboral, considerando sus diversas definiciones y la importancia de la satisfacción laboral; siendo un elemento clave para la salud y el bienestar general de los trabajadores.

La calidad de vida designa los elementos de la vida de una persona que contribuyen a una existencia agradable y digna. En el ámbito laboral, en un sentido amplio, se relaciona con el contentamiento de los empleados con su día a día laboral. Es la “...percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (Organización Mundial de la Salud (OMS), como se cita en Fajardo et al., 2022).

También, se destaca que, en el desarrollo de las labores diarias, las personas tienen impresiones, esperanzas y entendimientos respecto a las circunstancias en las que llevan a cabo sus tareas. Estas circunstancias no solamente incluyen el contexto físico en el que tienen lugar los intercambios sociales, sino también abarcan el nivel de compromiso con el trabajo y la relevancia que éste tiene en la vida de los individuos.

En cuanto a la satisfacción laboral, Fajardo et al. (2022) la definen como el estado emocional positivo que experimenta un individuo hacia su trabajo, que resulta de la evaluación de varios componentes relacionados por dimensiones, los cuales son considerados según la pertinencia del fenómeno investigado en el presente estudio. También, incluye la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, tanto como el bienestar de las y los trabajadores (Cotonieto, 2021).

En síntesis, la satisfacción laboral, analizada desde la calidad de vida laboral, abarca el bienestar emocional, la percepción del desarrollo personal y la relevancia del empleo en la vida de los individuos. La revisión de la literatura permite ubicar que un entorno laboral deriva satisfacción cuando promueve la seguridad, la salud y el balance entre las exigencias laborales y los requerimientos de los trabajadores; es decir, es

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

fundamental para fomentar la satisfacción y, en última instancia, una elevada calidad de vida laboral.

El abordaje de la satisfacción laboral hoy en día subraya una comprensión integral que abarca la creación de entornos laborales seguros, saludables y que brinden un soporte institucional, lo cual alude a la seguridad en el trabajo, cuyo foco de atención está en la identificación y mitigación de riesgos laborales; es decir, se enfoca en la aplicación de mecanismos para disminuir los peligros a los que se exponen los empleados durante sus funciones (Martínez, 2023).

En tal sentido, la satisfacción laboral abarca aspectos como la disponibilidad suficiente de los insumos necesarios para desempeñar las tareas laborales, y las condiciones físicas del entorno laboral (Fajardo et al., 2022). Para Mgaiwa (2021), la seguridad en el trabajo se refiere a las circunstancias que aseguran la satisfacción, y yo agrego, permanencia del trabajador en la empresa. Existen factores asociados a las actividades laborales que ponen en riesgo su integridad, condicionando su salud, debido a accidentes u otro tipo de enfermedades derivadas del trabajo llevado a cabo (Cotonieto, 2021).

En este contexto teórico, Máynez et al. (2021) destacan: “Cuando las personas se agotan emocionalmente, perciben que carecen de los recursos para realizar las tareas requeridas y se sienten emocionalmente sobre-excedidas y agotadas” (p. 4).

Atendiendo a lo antes expuesto, se asume la satisfacción laboral en referencia a la atención diligente del proceso de reconocer, analizar y mitigar los riesgos presentes en el ámbito laboral, conjuntamente con la provisión de un entorno de trabajo estable, recursos adecuados y oportunidades de crecimiento; lo cual se traduce en acciones para asegurar la salud corporal y psíquica de los empleados. Así, el abordaje de la seguridad es una estrategia esencial para fomentar el nivel de satisfacción en el trabajo, la implicación, el rendimiento y el éxito sostenible de las organizaciones.

La satisfacción también abarca la percepción respecto a las responsabilidades laborales, el reconocimiento otorgado por colegas por el trabajo realizado y el nivel de

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

satisfacción en el desarrollo profesional; en ambos casos, prevalece el sentimiento de complacencia (Fajardo et al., 2022). Según Romero et al. (2021), la satisfacción laboral está compuesta por una serie de variables, condiciones, sentimientos y conductas que influyen en el aumento de la productividad en una organización, pues enfocan la disposición del trabajador en atención a sus actitudes. Por lo que Quiroz Campas et al. (2022), enfatizan que las organizaciones requieren contar con individuos motivados y participativos en sus trabajos, y que su contribución sea recompensada de forma apropiada; ello implica, sentirse atendidos en sus necesidades principales, tanto a nivel personal como profesional, siendo de mayor interés las condiciones en las que desarrolla el trabajo asignado.

Asumiendo las ideas antes planteadas, se destaca que la satisfacción por el trabajo impacta en la lealtad, el compromiso, la productividad y la atención cualificada a las personas dentro de las organizaciones (Trocoso et al., 2024). Fomentar la calidad de vida en el trabajo, a través de estrategias como el salario emocional y el reconocimiento, se revela como un medio eficaz para cultivar un entorno favorable que motive a los empleados, promueva el trabajo colaborativo y aumente el compromiso con la empresa (Trocoso et al., 2024). Un personal satisfecho no solo disfruta de sus labores y asume mayores responsabilidades, también participa en la disminución de las faltas al trabajo y el índice de rotación de personal, así como los costos asociados a problemas de salud.

Por su parte, Fajardo et al. (2022), refiere el desarrollo de las potencialidades en el trabajo desde la interacción entre el progreso de las capacidades laborales, el fomento de bienestar físico, psíquico y la satisfacción personal dentro de un entorno universitario, incluyendo, además, los elementos vinculados al desarrollo de las potencialidades laborales, el cuidado tanto del cuerpo como de la mente. Conseguir la motivación en el contexto educativo, para contar con personas productivas, es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las instituciones para aumentar la productividad laboral (Carrascal et al., 2019).

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

En atención a lo antes referido, el desarrollo de las potencialidades en el contexto del trabajo se revela como un programa dinámico que abarca la realización de logros, la proyección de metas de optimización y la consolidación de la protección individual; la promoción de este desarrollo integral incluye el bienestar físico y mental. La motivación laboral destacada como un reto primordial para las organizaciones que buscan aumentar la productividad; con ello, se contribuye al crecimiento individual de los trabajadores y a la satisfacción en el trabajo. También se traduce en un activo valioso para la empresa, impulsando un desempeño laboral más eficiente y un mayor compromiso con los objetivos organizacionales.

De todo el planteamiento realizado, se afirma que la exploración de la satisfacción laboral en relación con la calidad de vida, dentro de las universidades públicas, emerge como una necesidad apremiante. La evidencia presentada revela una intrincada red de factores que impactan el bienestar del talento humano, desde la sobrecarga laboral y las exigencias multifacéticas hasta problemáticas como el impago salarial y el deterioro del clima organizacional. Estas condiciones no solo disminuyen las potencialidades del cuerpo y mente de los docentes, sino, además, erosionan su compromiso, productividad y, en última instancia, el funcionamiento eficiente y la calidad de la enseñanza e investigación en estas instituciones.

Ante tales posturas, se formula la pregunta: ¿cuáles son los componentes de la satisfacción laboral? de donde se precisó el objetivo del presente artículo; planteado bajo el interés de analizar los componentes clave de satisfacción en la calidad de vida laboral en universidades públicas, apostando por un ambiente laboral saludable y satisfactorio que redunde en un desempeño óptimo del capital humano y en el progreso continuo de los estudios públicos universitarios.

MÉTODO

De acuerdo con el alcance definido en el objetivo del presente estudio, se caracteriza por ser de tipo descriptivo, el cual tiene por finalidad caracterizar un hecho o fenómeno,

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

individuo o grupo, con la finalidad de determinar, a través de su comportamiento, la ubicación de patrones definitorios de regularidad que evidencian su relación con el fenómeno (Arias, 2016).

A partir de esta descripción, se establecieron datos valorados cuantitativamente para definir el fenómeno o problema estudiado. Asimismo, en este tipo de estudio se privilegia la experiencia sobre las ideas y la razón, sin embargo, la condición que por naturaleza debe prevalecer es la comprobación, determinada a partir de lo que ya se conoce, pero, sobre todo, lo que está por conocerse, siendo esto propio del paradigma positivista.

En cuanto a la población estudiada sobre la que recayó la investigación, fueron el personal directivo y sus colaboradores, entre ellos docentes, en total (232) sujetos, los cuales fueron analizados para estudiar sus percepciones en relación al comportamiento que asumen las autoridades en el contexto de las universidades, ubicadas en el municipio Valledupar, departamento del Cesar.

En ese sentido, las técnicas asociadas con la investigación fueron la observación por encuesta, mientras que el instrumento fue un cuestionario de nueve ítems, contentivo de tres indicadores considerados base de la indagación sobre la calidad de vida laboral. La escala que se adoptó fue la frecuencial, en virtud de que los resultados se desarrollaron tomando en cuenta este tipo de distribución, así como la media aritmética. A su vez, el formulario se estructuró con los reactivos y cinco alternativas de respuesta; siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca; instrumentos sometidos a procesos de confiabilidad y validez que determinaron la rigurosidad, cohesionados con la consistencia interna de la teoría.

Por otro lado, las técnicas de análisis se aplicaron con base en los datos estadísticos descriptivos, como ya se dijo, mediante conteos y proporciones de las frecuencias, así como el estudio de los promedios, con base en la media aritmética, tomando en cuenta los promedios altos y bajos obtenidos de los resultados, siendo confrontados con la teoría, a fin de cumplir con el principio cuantitativo-positivista, sustentado en la

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

comprobación científica. Es así que fue oportuno centrarse en la literatura teórica, de la cual emergieron las categorías sobre las que se analizaron e interpretaron los datos, definidas estas como Muy Alto y Muy Bajo, caracterizadas entre estas con magnitudes intermedias. Seguidamente, se expone la tabla 1, con los aspectos señalados metodológicamente.

Tabla 1.
Población, Categorías, Intervalos, Alternativas de Respuesta y Puntaje.

Población estudiada	Directivos 31 / Colaboradores 231 / Total: 262 sujetos		
Categorías de Anal.	Intervalos	Alternativas de Resp.	Puntaje
Muy alta	$4,21 \geq X \leq 5,00$	Siempre (S)	5
Alta	$3,41 \geq X \leq 4,20$	Casi Siempre (CS)	4
Medianamente Alta	$2,61 \geq X \leq 3,40$	Algunas Veces (AV)	3
Baja	$1,81 \geq X \leq 2,60$	Casi Nunca (CN)	2
Muy Baja	$1,00 \geq X \leq 1,80$	Nunca (N)	1

Elaboración: El autor.

RESULTADOS

En esta sección, se ofrecen los resultados obtenidos en el estudio, que se centran en la descripción de los componentes de la calidad de vida laboral en instituciones de educación universitaria. Mediante un análisis exhaustivo de los datos recopilados, se calcularon promedios, expresados en frecuencias y medias, lo que permitió una valoración comparativa del comportamiento de directivos y colaboradores.

La tabla 2, que se incluye a continuación, resume las alternativas de respuesta y las categorías de análisis que caracterizan el comportamiento de los resultados. Este enfoque proporciona una visión clara y estructurada de las percepciones de ambos grupos, facilitando la identificación de tendencias en la calidad de vida laboral. Los hallazgos derivados de este análisis son fundamentales para comprender las dinámicas; fueron contrastados a la luz de las teorías existentes.

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

Tabla 2.
Componentes clave de la satisfacción laboral.

Alternativa de Respuesta		SIEMPRE				CASI SIEMPRE				ALGUNAS VECES				CASI NUNCA				NUNCA				Prom.	
		Dir.		Col.		Dir.		Col.		Dir.		Col.		Dir.		Col.		Dir.		Col.			
Indicadores/ítems		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Dir	Col
Seguridad en el trabajo	1 a 3	2	7,5	0	0,1	21	66,6	31	13,2	6	19,3	36	15,7	2	5,38	62	26,7	0	1,0	102	44,1	3,74	1,99
Satisfacción por el trabajo	4 a 6	9	29,0	1	0,4	20	63,4	5	2,0	1	4,3	24	10,2	1	3,23	78	33,7	0	0	124	53,5	4,18	1,62
Desarrollo de las potencialidades en el trabajo	7 a 9	6	18,2	2	0,8	19	61,2	26	11,4	6	19,3	29	12,4	0	1,08	56	24,1	0	0	118	51,2	3,97	1,87
Promedio Total	1 a 9	6	18,3	1	0,5	20	63,8	21	8,9	4	14,3	30	12,8	1	3,2	65	28,2	0	0,4	115	50	3,96	1,83
Baremo de Interpretación de la Media																							
Categorías		Rangos				Alternativas				Promedio de Directivos: <u>3,96</u>													
Muy alta		4,21 ≥ X ≤ 5,00				Siempre (S)				Categoría: <u>Alta</u>													
Alta		3,41 ≥ X ≤ 4,20				Casi Siempre (CS)				Promedio de Colaboradores: <u>1,83</u>													
Medianamente Alta		2,61 ≥ X ≤ 3,40				Algunas Veces (AV)				Categoría: <u>Baja</u>													
Baja		1,81 ≥ X ≤ 2,60				Casi Nunca (CN)				Total Promedio: <u>2,90</u>													
Muy Baja		1,00 ≥ X ≤ 1,80				Nunca (N)				Categoría: Medianamente Alta													

Elaboración: El autor.

Los resultados frecuenciales de la tabla 2 muestran una clara divergencia en las percepciones entre directivos y colaboradores. Mientras que los directivos concentran sus respuestas en las categorías "siempre" y "casi siempre" (con frecuencias que superan el 60% en varios ítems), los colaboradores presentan una distribución en sus resultados inversa, con predominio en las opciones "casi nunca" y "nunca" (alcanzando más del 50% en algunos casos). Se aprecia que los porcentajes más altos se observaron en el indicador satisfacción por el trabajo, con 53.5% para los colaboradores, quienes eligieron la alternativa "nunca"; contrastando con el 29% de directivos, que seleccionó "siempre" en el mismo componente. Estas diferencias reflejan no solo posiciones contrarias en las condiciones laborales, sino también en el acceso a beneficios, reconocimiento y oportunidades de desarrollo entre ambos grupos.

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

Un análisis más detallado de las frecuencias revela que, aunque algunos directivos reconocen dificultades ocasionales, como un 19.3% que señaló "algunas veces" en seguridad laboral; la opinión de los colaboradores revela que existen problemas agravantes de dichas realidades estudiadas, reportadas en las respuestas que se acumulan en las alternativas negativas.

Similarmente, en el desarrollo de potencialidades, el 51.2% de colaboradores son congruentes y coherentes en las percepciones que sostienen acerca del problema que se presenta, donde estos respondieron "nunca", frente a solo el 0.8% de directivos en esa misma categoría. Estos hallazgos confirman que las carencias no son esporádicas, sino estructurales, afectando de manera sistemática a la población de estas universidades en el servicio que ofrecen. La alta frecuencia de respuestas negativas en este grupo evidencia un descontento generalizado, que requiere atención inmediata, ya que impacta directamente en la calidad educativa y la estabilidad del sistema.

En el caso de las medias que reportan en la opinión entre directivos y colaboradores, evidencian debilidades significativas en la población general, lo cual se presenta a continuación: mientras los directivos obtienen una percepción **alta** en aspectos como seguridad laboral (3.74), satisfacción por el trabajo (4.18) y desarrollo profesional (3.97); los colaboradores resultan más críticos en su opinión, pues presentan niveles **bajos o muy bajos** en estas mismas dimensiones (1.99, 1.62 y 1.87, respectivamente). Esta brecha refleja un ambiente laboral fragmentado, donde los colaboradores enfrentan condiciones desfavorables, incluyendo falta de reconocimiento, escasas oportunidades de crecimiento y una sensación de inseguridad en sus roles; lo que impacta negativamente su motivación y desempeño.

Entre las principales debilidades identificadas en la población docente, que representa a la mayoría del sector universitario, destacan: la **baja satisfacción laboral** (1.62), ubicándose en un nivel *muy bajo*; y una percepción deficiente de **seguridad en el trabajo** (1.99), lo que sugiere preocupaciones sobre estabilidad y condiciones laborales; además, **el desarrollo de potencialidades** (1.87) también es evaluado

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

negativamente, indicando que en el contexto de la organización no perciben oportunidades para capacitarse, ascender o aplicar sus habilidades plenamente. Estas carencias generan un clima laboral desmotivador, que podría afectar la calidad educativa y aumentar la rotación de personal, especialmente si no se implementan políticas de mejora.

Aunque el promedio general (2.90) se ubica en una categoría *medianamente alta*, este dato revela la realidad de las instituciones universitarias. La población en general caracterizada por los colaboradores muestra debilidades críticas en bienestar laboral; lo que exige intervenciones urgentes, como programas de formación continua, mejoras en las condiciones contractuales y estrategias de reconocimiento profesional. Sin acciones concretas, esta disparidad podría profundizarse, perpetuando un sistema donde solo un segmento minoritario (los directivos) percibe un entorno laboral favorable, mientras la base docente esencial para el funcionamiento educativo se mantiene en condiciones precarias, limitando el progreso institucional.

Los hallazgos revelados no se corresponden con las apreciaciones de Fajardo et al. (2022), quienes admiten que los espacios laborales no cuentan con suficientes condiciones para mantener la seguridad en el trabajo, lo cual se evidencia en la carencia de insumos para desempeñar las tareas laborales, donde también se detectan escasas condiciones físicas del entorno laboral, con énfasis en el ruido, la iluminación, la limpieza.

Dado los advenimientos presentados en los resultados, las universidades en los aspectos administrativos tendrán inconvenientes para detectar, examinar, estimar y establecer planes que permitan mitigarlos con las medidas de control orientadas, lo que conlleva a tener poca iniciativa para reducir los peligros a los que se expone el empleado durante el ejercicio de sus funciones laborales (Arellano et al., 2020).

En similares condiciones, las instituciones universitarias, en cuanto a la calidad de vida laboral, muestran una realidad expresada en la categoría medianamente alta en la satisfacción por el trabajo. Las cifras, respecto a este indicador, muestran que las

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

condiciones laborales demandan un funcionamiento justo hacia la función que los trabajadores desempeñan y, por ende, hacia las actividades que estos cumplen. No así, medianamente desempeñan un ejercicio con dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo y autovaloración.

Aunado a estas dificultades presentadas en los resultados, estos se distancian de lo señalado por Fajardo et al. (2022), para quienes la satisfacción por el trabajo abarca aspectos variados que la impactan, como la modalidad de contratación, el nivel de complacencia por el desempeño en la empresa, la percepción respecto a las responsabilidades laborales, la gratificación por aplicar habilidades y talentos. Ahora, al detectarse las debilidades en estas instituciones universitarias, se precisa que tendrán dificultad para elevar las condiciones de calidad, a razón que sus educadores y/o colaboradores muestran contextos totalmente contrarios a esos componentes antes señalados.

En cuanto a los resultados de la variable *Componentes clave de la satisfacción laboral*, esta arrojó una media de (2.90), cuya cualificación según el baremo establecido fue *Medianamente Alta*, resultado que se posesionó en un nivel medio, considerado para el investigador débil, pues si se habla de la calidad, las apreciaciones no apuntan a unas condiciones desfavorables para los miembros que desempeña funciones en las universidades.

Los criterios encontrados, que cualifican el contexto de las universidades, son cohesionados desde el plano de la administración de la gerencia en este ámbito, por tanto, se contrastan en la opinión de Fajardo et al. (2022), donde la satisfacción laboral a nivel de la salud tiene un carácter preponderante, en cada una de las acciones devenidas por el personal directivo, sobre todo, en términos de calidad, donde se arraigan principios muy delicados y especialmente éticos, que requieren de condiciones óptimas para una vida laboral eficiente.

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

Aunado a lo anterior, en el estudio se precisa una realidad totalmente improvisada, pues la gerencia poco impulsa un trabajo honroso, que dignifique las labores en la satisfacción de los empleados; por lo que la práctica gerencial no es coherente con la toma de decisiones, con la responsabilidad y con el compromiso de llevar a términos eficientes la administración en las funciones propias, así como las de sus colaboradores (docentes, personal de soporte administrativo y otros).

Dada esta realidad, el contexto de las universidades en el uso de sus facultades administrativas, condensadas por las acciones laborales, demuestran no ser congruentes con las exigencias a nivel de sus compromisos, considerando que, al gestionar la calidad en la vida laboral, debe prevalecer el respeto por la salud. Siendo así, se concretan debilidades con las que solo se resalta una inoperancia en casi todas las actividades, lo cual, además, desfavorece las prácticas cónsonas con un estilo de liderazgo gerencial poco comprometido con sus responsabilidades.

DISCUSIÓN

Al finalizar este estudio sobre la calidad de vida laboral en el contexto de las universidades, se concluye que existe una notable disparidad en las percepciones de satisfacción; de lo cual se infiere una realidad en la que operan bajos estándares, identificados como de poca cualificación hacia los directivos, es decir, donde la administración y gestión considerando el bienestar en el entorno laboral, se asocia con componentes poco dignificados, haciendo del lugar donde se ejecutan las acciones laborales un espacio medianamente asistido por estos miembros, cuya actuación se corresponde con bajos niveles de participación. Esto revela que las decisiones administrativas no están alineadas con las necesidades reales del personal.

Otro aspecto notable encontrado es que el personal siente insatisfacción, puesto que se le brinda poca oportunidad de desarrollar su potencial, lo que resalta una carencia estructural en el apoyo a su crecimiento profesional. Esta situación impacta negativamente en la moral del colectivo que hace parte de la universidad, también

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

puede repercutir desfavorablemente en la calidad educativa, ya que un personal desmotivado no podrá ofrecer lo mejor de sí en el desarrollo de sus funciones plenas a nivel académico, administrativo u otras asociadas con labores internas y externas a estos recintos.

Asimismo, se evidencia una brecha en la percepción de quienes actúan como gerentes respecto a sus colaboradores, donde aspectos como la seguridad laboral y el reconocimiento evidencia un ambiente laboral fragmentado, que podría llevar a un gran flujo de entradas y salidas de empleados, generando costos adicionales, impactando también la estabilidad institucional. Por tanto, se requiere implementar de manera urgente intervenciones concretas que mejoren tanto las condiciones laborales como aquellas que promuevan un entorno más equitativo, satisfactorio para todos los empleados.

CONCLUSIONES

Los resultados encontrados tienen una implicación significativa en el contexto de los estudios de la administración y la gerencia. La falta de alineación entre la gestión administrativa sobre las necesidades reales del personal, sugiere un conjunto de estrategias que deben ser implementadas por la dirección, a fin de promover adecuadamente el bienestar de todos. Esta desconexión puede traducirse en un clima organizacional negativo, afectando la calidad educativa que se ofrece, pues en el caso de los colaboradores, un docente desmotivado tiende a impactar directamente en el rendimiento de los estudiantes.

Por otro lado, los hallazgos derivados profundizan la ausencia de programas de formación continua y la falta de caminos para el progreso profesional, lo que se traduce en un aumento de los costos de la empresa y en un desequilibrio de la estabilidad institucional. Por lo tanto, resulta preponderante que las ciencias administrativas integren enfoques que prioricen la protección dentro del trabajo, la alegría en el empleo

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

y el crecimiento de habilidades; impulsando un entorno laboral protegido y saludable a nivel del clima organizacional, que fomente el compromiso y la lealtad del personal.

Finalmente, lo descrito indica que existe la necesidad de implementar mejoras en las condiciones laborales, donde se resalta la importancia de un liderazgo transformacional que escuche y responda a las inquietudes del colectivo; marco, donde las ciencias gerenciales deben enfocarse en crear estrategias buscando la eficiencia operativa, además del bienestar integral de los empleados. Esto implica adoptar un enfoque más humano en la gestión, donde se valore la retroalimentación efectiva y, también, se implementen cambios basados en sus necesidades y expectativas.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

Gracias al personal directivo y docente de las universidades ubicadas en el municipio Valledupar, departamento del Cesar, por sus prácticos aportes a la ejecución del estudio.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arellano, N., Silva, K., y Arámbula, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(3), 118-123. <https://n9.cl/5jcc4>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (7ma. Ed.) Episteme. <https://n9.cl/ufv5v8>
- Carrascal, S., Ceballos, I., y Mejías, J. (2019). Retos de la educación como agente y paciente de los cambios socioculturales. *Revista Prisma Social*, (25), 424-438. <https://n9.cl/bsh71>

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

- Cotonieto, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, 6(3), 499-523. <https://n9.cl/sir8f7>
- Fajardo, Á., González, Y., y Hernández, J. (2022). Calidad de vida de los trabajadores de una universidad pública. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23(2), 15-23. <https://n9.cl/5e98v>
- Leitão, J., Pereira, D., y Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 1-20. <https://n9.cl/0jnkf>
- León, M., y Larrañaga, A. (2020). Integración de conocimiento en restaurantes mediante el análisis multicriterio para la toma de decisiones. *Inquietud Empresarial*, 19(2), 25-38. <https://n9.cl/ysju3s>
- Loaiza, E., y Canahuire, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 1-16. <https://n9.cl/rojiw>
- Martínez, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. *Región y Sociedad*, 35, e1700. <https://n9.cl/yes2z>
- Máynez, A., y Cavazos, J. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación administrativa*, 50(128), 12803. <https://n9.cl/6xajn>
- Mgaiwa, S. (2021). Academics' job satisfaction in Tanzania's higher education: The role of perceived work environment. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100143. <https://n9.cl/5vu8ga>
- Mouton, A. (2023). Hope and work: From the pandemic to possibility, purpose, and resilience. *Current Opinion in Psychology*, 49, 101550. <https://n9.cl/eyd20tg>
- Romero, J., Mercado, A., Diaz, S., y De la Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivo de Medicina*, 21(1), 138-149. <https://n9.cl/vgknq>

Esmelin Alberto Romero-Ramírez

Terán, A., y Botero, C. (2022). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 9-21 <https://n9.cl/g6spy>

Trocoso, L., Maldonado, D., e Isea, J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54. <https://n9.cl/27vaq>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)