

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Educación



**Supervisión abusiva y calidad de vida laboral como predictores de
la carga de trabajo en profesores universitarios peruanos**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en
Administración Educativa

Autor:

Juan Carlos Torres Huaman

Asesor:

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

Lima, enero 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Josué Edison Turpo Chaparro, docente de la Unidad de Posgrado de Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SUPERVISIÓN ABUSIVA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO PREDICTORES DE LA CARGA DE TRABAJO EN PROFESORES UNIVERSITARIOS PERUANOS”** de los autores Juan Carlos Torres Huaman y Josué Edison Turpo Chaparro. Tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de enero del año 2024.



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Naña, Villa Unión, a 18 del mes de enero del año 2024, siendo las 04:00 p.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Josué Arturo Morán Condezo
 el secretario: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramirez, los demás miembros: Mg. Jackson Edgardo Pérez Carpio y Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal y el asesor: Dr. Josue Edison Turpo Chaparro, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Supervisión abusiva y calidad de vida laboral como predictores de la carga de trabajo en profesores universitarios peruanos.

del Bachiller/Licenciado (a)/Magister Juan Carlos Torres Huamán

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en:

Educación
 (Nomenclatura del Grado Académico) Administración Educativa
 con Mención en Administración Educativa

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a)/Magister: Juan Carlos Torres Huamán

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Índice de contenido

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Método.....	4
Participantes.....	5
Instrumentos.....	6
Procedimiento.....	7
Aspectos éticos	8
Resultados.....	8
Discusión	11
Referencias	14

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Información sociodemográfica</i>	5
Tabla 2 <i>Análisis descriptivo de las variables en estudio</i>	8
Tabla 3 <i>Análisis de diferencias entre varones y mujeres</i>	9
Tabla 4 <i>Matriz de correlaciones entre carga de trabajo y las variables predictoras</i>	9
Tabla 5 <i>Coefficientes del Modelo - Carga de trabajo</i>	10
Tabla 6 <i>Medidas de Ajuste del Modelo</i>	10

Supervisión abusiva y calidad de vida laboral como predictores de la carga de trabajo en profesores universitarios peruanos

Juan Carlos Torres Huamán

Universidad Peruana Unión, Perú

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar si la supervisión abusiva y la carga laboral predicen la calidad de vida en el trabajo de los profesores universitarios peruanos, 2022. El diseño de investigación consistió en un diseño predictivo transeccional. Se encuestó a 257 profesores universitarios peruanos en base a los cuestionarios de supervisión abusiva, carga de trabajo y calidad de vida en el trabajo. Los resultados mostraron que la supervisión abusiva tiene un efecto negativo en la calidad de vida y que la carga laboral no es significativa para el modelo hallado. Se concluye que la variabilidad de la calidad de vida laboral es explicada por las variables supervisión abusiva y carga laboral en profesores universitarios peruanos. Se recomienda aplicar estrategias de control en las universidades para las conductas de supervisión abusiva, así como una flexibilización de los horarios adecuados a los docentes universitarios.

Palabras clave: Carga laboral, liderazgo tóxico, supervisión abusiva, profesores universitarios, calidad de vida laboral, satisfacción laboral.

Abusive supervision and workload as predictors of quality of life at work in Peruvian university professors

Abstract

The objective of this research was to determine if abusive supervision and workload predict the quality of life at work of Peruvian university professors, 2022. The research design consisted of a transectional predictive design. 257 Peruvian university professors were surveyed based on the abusive supervision, workload and quality of life at work questionnaires. The results showed that abusive supervision has a negative effect on quality of life and that workload is not significant for the model found. It is concluded that the variability of the quality of work life is explained by the variables abusive supervision and workload in Peruvian university professors. It is recommended to apply control strategies in universities for abusive supervisory behaviors, as well as making the appropriate schedules more flexible for university teachers.

Keywords: Workload, toxic leadership, abusive supervision, university professors, quality of work life, job satisfaction.

Introducción

Las primeras semanas del año 2020 se dieron a conocer los primeros casos de COVID-19 en el mundo (Organización Mundial de la Salud, 2020). Esto produjo numerosos cambios especialmente en el ámbito educativo, ya que, los colegios se cerraron y los profesores se tuvieron que adaptar a la enseñanza en línea (König et al., 2020). Sumado a ello, diversos reportes informan sobre las tasas de deserción docente donde dos de cada 4 maestros luchan con problemas de salud mental (Sathianwachai & Niramitchainont, 2022). Por otro lado, en el entorno laboral, los talentos humanos han alcanzado una posición central en casi todos los campos (Singh, 2022) y como se afirma, una mejor calidad de vida laboral ayuda a que los trabajadores sean más responsables y productivos (Nayak & Sahoo, 2015). De allí la importancia de comprender los factores que determinan la calidad de vida laboral de los profesores universitarios.

Bajo la teoría de la determinación de (Ryan & Deci, 2011), estudios recientes muestran, por ejemplo, el papel del liderazgo en relación a mejorar la percepción de calidad de vida laboral de los maestros (Akar & Ustuner, 2019; Karatepe & Türkmen, 2023). Asimismo, se reportaron índices donde a medida que aumenta la carga laboral disminuye la calidad de vida laboral (Lai et al., 2012). La **supervisión abusiva** se conceptúa como la suma de características y comportamientos dentro del liderazgo que pueden afectar negativamente los resultados de una organización o el bienestar de sus empleados (Kaiser & Craig, 2014) y se reconoce como un caso de abuso de una relación líder –seguidor (Craig, 2017). Asimismo, la **carga laboral** se conceptúa como la intensidad de la asignación del trabajo y el trabajo que se espera de un trabajador en un momento específico del período (Inegbedion et al., 2020). Finalmente, la **calidad de vida en el trabajo** como concepto teórico tiene como objetivo capturar la esencia de la experiencia laboral de un individuo en el sentido más amplio (Easton & Van Laar, 2012).

Diversos estudios se han desarrollado en relación a las variables estudiadas. (Klahn Acuña & Male, 2022) desarrollaron su estudio en 592 académicos chilenos sobre el efecto del liderazgo tóxico encontrando que, aunque los participantes reconocen la presencia de liderazgo tóxico este no afecta el compromiso laboral. Asimismo, se encuentra el estudio de (Edwards et al., 2009) quienes analizaron a 2136 trabajadores de instituciones superiores de Reino Unido, reportando que en general los trabajadores de educación superior se muestran insatisfechos con sus trabajos y carreras, especialmente con las condiciones de trabajo y control. (Mena-Chamorro et al., 2021)

trabajaron en relación a la adaptación y validación del cuestionario de supervisión abusiva de Tepper (SAT) encontrando un modelo unifactorial de 13 ítems. En Perú, se desarrolló un estudio sobre las consecuencias de la supervisión abusiva en las organizaciones reportando que la supervisión abusiva es un factor de riesgo psicosocial cuyos efectos en el bienestar psicológico son evidentes (Moreno & Herrera, 2018).

Recientemente los estudios reportan que el tipo de liderazgo y la calidad de vida laboral afectan el desempeño organizacional en 266 trabajadores hindúes (Hermawanto et al., 2022). Otro estudio muestra que los factores detrás de la calidad de vida laboral son la gestión eficaz y el liderazgo (Tabanejad et al., 2021). Asimismo, reportes muestran que son los líderes los que deben aumentar la satisfacción de sus empleados y proporcionar beneficios que estén de acuerdo con su desempeño (Haji et al., 2021). Por otro lado, estudios confirman los efectos negativos del liderazgo tóxico como depreciación en la percepción de los valores y creencias profesionales (Özkan et al., 2022) así como la intención de abandono o deserción por parte de los trabajadores (Hattab et al., 2022). Finalmente, estudios reportan como el liderazgo tóxico afecta de forma particular a las mujeres evitando su avance profesional (Grove & Person, 2017; Herbst & Roux, 2021).

En el caso de la variable carga laboral, estudios reportan que el aumento de la carga de trabajo afecta la intención de dejar el trabajo así como la calidad de vida laboral (Algazlan et al., 2022; Chui et al., 2014). Finalmente, en el aspecto educativo (Ghashghaeizadeh, 2020) confirma que dentro del modelo para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes se encuentra mejorar las condiciones de carga de trabajo y una relación continua de los gerentes con los profesores. En este sentido, es importante en el contexto peruano conocer cómo influye la supervisión abusiva y la carga laboral en la calidad de vida de los profesores universitarios. Por ello, el objetivo de esta investigación fue determinar si la supervisión abusiva y la calidad de vida laboral predicen la carga de trabajo de los profesores universitarios peruanos.

Método

Investigación de diseño predictivo transeccional. La investigación permite conocer los factores predictores de la carga de trabajo a partir de análisis estadísticos (Ato et al., 2013).

Participantes

A través de un muestreo no probabilístico por conveniencia; se buscó la participación voluntaria de 250 profesores universitarios peruanos, pertenecientes a los tres campus de la Universidad Peruana Unión, sede Lima, Juliaca y Tarapoto; así como profesores de universidades nacionales y privadas de Puno.

En la Tabla 1, se observa que el 51% de los participantes son hombres y el 49% son mujeres en la muestra tomada de 250 participantes, el 35% tiene entre 40 a 49 años, seguido del 28% que tienen entre 30 a 39 años, con respecto a su labor, el 73% son docentes de la UPeU Juliaca, el 9% son de la UPeU Lima, el 7% son de Otras universidades privadas, el 6% son de Otras universidades nacionales y el 4% son de la UPeU Tarapoto. El 60% son Docentes a tiempo completo y el 40% son Docentes a tiempo parcial. Finalmente, el 66% proceden de la Sierra, el 22% de la Costa, el 10% de la Selva, y solo el 2% son extranjeros.

Tabla 1
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	127	51%
	Mujer	123	49%
Edad	Menores de 30 años	32	13%
	De 30 a 39 años	71	28%
	De 40 a 49 años	87	35%
	De 50 a 59 años	46	18%
	De 60 años a más	14	6%
	Otras Universidades Nacionales	15	6%
Docente Universitario	Otras Universidades Privadas	18	7%
	UPeU Juliaca	183	73%
	UPeU Lima	23	9%
	UPeU Tarapoto	11	4%
Condición Laboral	Docente a tiempo completo	149	60%
	Docente a tiempo parcial	101	40%

Procedencia	Costa	55	22%
	Sierra	166	66%
	Selva	24	10%
	Extranjero	5	2%

Instrumentos

Escala de Supervisión Abusiva (Tepper, 2000). Versión chilena (Mena-Chamorro et al., 2021). Se trata de una escala unidimensional con 13 ítems, que evalúa el grado en que los trabajadores perciben la supervisión de sus jefes. Posee un escalamiento tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van desde “No recuerdo” = 1 a “Siempre” = 5. En el presente estudio se realizó el análisis de validez de su estructura interna a través del método Robust Weighted Least Squares (WLSMV) obteniéndose adecuados índices de ajuste ($\chi^2 = 106.1$, gl = 65, RMSEA = 0.050 [0.032, 0.067], SRMR = 0.029, CFI = 0.994, TLI = 0.993), además de adecuada consistencia interna ($\alpha = 0.948$).

Escala de carga de trabajo (ECT) (Gil-Monte, 2016). Versión peruana (Calderón De la Cruz et al., 2018). Es una escala unifactorial con 6 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert que van de Nunca = 0 hasta Muy frecuentemente/todos los días = 4. La ECT ha demostrado ser válida (CFI = 0,961, SRMR = 0,076) y confiable ($\alpha = .80$).

Escala de Calidad de vida en el trabajo (WRQoL) (Easton & Van Laar, 2018). Es una escala presentada por sus autores en varios idiomas, incluido el español. Está compuesta por 23 ítems agrupados en seis dimensiones: bienestar general (GWB, ítems 4, 9, 10, 15, 17, 21), interfaz entre el hogar y el trabajo (HWI, ítems 5, 6, 14), satisfacción laboral y profesional (JCS, ítems 1, 3, 8, 11, 18, 20), control en el trabajo (CAW, ítems 2, 12, 23), condiciones de trabajo (WCS, ítems 13, 16, 22), estrés en el trabajo (SAW, ítems 7, 19) además de un ítem adicional que mide la calidad de vida laboral general (ítem 24), con un escalamiento tipo Likert de 5 puntos que van desde Muy en desacuerdo = 1 hasta Muy de acuerdo = 5; a excepción de los ítems 7, 9 y 19 que poseen una calificación inversa. En el presente estudio se analizó la validez de su estructura interna con el método de estimación Unweighted Least Squares (ULS) obteniéndose índices de ajuste adecuados al eliminar el ítem 9 ($\chi^2 = 289$, gl = 194, RMSEA = 0.044 [0.033, 0.055], SRMR = 0.068, CFI = 0.993, TLI = 0.992), además de

evidencias de confiabilidad alfa ordinal para GWB ($\alpha = 0.882$), HWI ($\alpha = 0.873$), JCS ($\alpha = 0.881$), CAW ($\alpha = 0.715$), WCS ($\alpha = 0.865$) y SAW ($\alpha = 0.667$).

Procedimiento

A través de la plataforma virtual de Microsoft forms, se diseñó un cuestionario el cual fue socializado a través de grupos WhatsApp y Facebook de los profesores universitarios. En la primera parte del cuestionario en línea, se presentó el objetivo del estudio, se solicitó la aprobación del consentimiento informado, se motivó a una participación voluntaria de carácter anónimo y que la información recolectada solo sirve para propósitos investigativos.

Análisis de Datos

Los análisis estadísticos se realizaron en base al lenguaje de R Stats (R Core Team, 2023) a través de la interfaz de Jamovi 2.3.28.0.(The Jamovi Project, 2022). Primeramente, se realizó el análisis descriptivo de las variables en estudio, considerándose la media, desviación estándar, valor máximo y mínimo y los coeficientes de asimetría y curtosis.

Posteriormente, se procedió con los análisis inferenciales. Para verificar si existen diferencias entre las puntuaciones de varones y mujeres se utilizó el estadístico t de Student para muestras independientes. Después, se exploró la relación lineal entre variables a través de los gráficos de dispersión y el coeficiente de correlación de Pearson, identificando las correlaciones significativas. Se utilizó pruebas paramétricas, porque son robustas para muestras mayores a 40, aun cuando la distribución de probabilidad conjunta de las variables no sea normal (Ghasemi & Zahediasl, 2012).

Luego, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple con la Carga de trabajo como variable criterio, mientras que se consideraron como variables predictoras o regresoras a la supervisión abusiva y las seis dimensiones de calidad de vida laboral que mostraron correlaciones significativas. Para la regresión lineal se tuvo en cuenta la verificación de los supuestos de: (a) normalidad de los residuos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, (b) autocorrelación, por la prueba de Durbin-Watson, (c) la heterocedasticidad de los residuos por la prueba de Breusch-Pagan y (d) colinealidad por la prueba de factores de inflación de la varianza (VIF), que verifica que no exista colinealidad o relación lineal entre las variables explicativas.

Para la evaluación del modelo de path analysis se utilizó el método de estimación Unweighted Least Squares ULS, que es adecuado para ítems ordinales. Si bien existen

muchos índices de ajuste de modelos en la literatura especializada (Schumacker & Lomax, 2016), se utilizaron los más recomendados (Keith, 2019): el índice absoluto standardized root mean square residual (SRMR < 0.08), el índice de parsimonia root mean square error of approximation (RMSEA aceptable < 0.08; excelente < 0.05) y los índices incrementales Normed Fit Index (NFI), Tucker–Lewis Index (TLI) y el Comparative Fit Index (CFI) cuyos valores se consideran adecuados si son mayores a 0.90 o 0.95.

Aspectos éticos

El estudio siguió las normas estipuladas en la declaración de Helsinki, además fue aprobado por el Comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión (Referencia: CE-EPG-000199), además se consideró la participación voluntaria y anónima.

Resultados

La Tabla 2, muestra los estadísticos descriptivos, como la media, desviación estándar (DE), asimetría y curtosis.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables en estudio

	Media	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
Supervisión abusiva	19.30	8.59	13	65	2.081	5.471
Carga de trabajo	8.66	4.81	0	21	0.405	-0.287
Bienestar general	23.67	3.62	11	30	-0.625	0.665
Interfaz entre el hogar y el trabajo	11.36	2.62	3	15	-0.875	0.933
Satisfacción laboral y profesional	23.27	4.54	6	30	-1.253	2.188
Control en el trabajo	11.14	2.26	4	15	-0.720	0.589
Condiciones de trabajo	11.65	2.32	4	15	-0.942	1.043
Estrés en el trabajo	6.50	1.85	2	10	-0.127	-0.397

En la Tabla 3, al comparar las variables en estudio entre varones y mujeres, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas

Tabla 3
Análisis de diferencias entre varones y mujeres

		Estadístico	gl	p
Carga de trabajo	t de Student	-1.1659	248	0.245
Supervisión abusiva	t de Student	0.9043	248	0.367
Bienestar general	t de Student	0.0577	248	0.954
Interfaz entre el hogar y el trabajo	t de Student	0.4478	248	0.655
Satisfacción laboral y profesional	t de Student	1.0160	248	0.311
Control en el trabajo	t de Student	0.8240	248	0.411
Condiciones de trabajo	t de Student	1.0999	248	0.272
Estrés en el trabajo	t de Student	-0.4100	248	0.682

Nota. $H_a \mu_{\text{Hombre}} \neq \mu_{\text{Mujer}}$

Análisis de correlación

En la Tabla 4, se observa correlaciones significativas ($p < 0.01$ y $p < 0.001$) entre carga de trabajo y todas las otras variables a excepción de Control en el trabajo.

Tabla 4
Matriz de correlaciones entre carga de trabajo y las variables predictoras.

	1	2	3	4	5	6	7	8
8	0.448 ***	-0.219 ***	-0.245 ***	-0.197 **	-0.029	-0.289 ***	-0.563 ***	—

Nota. 1. Supervisión abusiva, 2. Bienestar general, 3. Interfaz entre el hogar y el trabajo, 4. Satisfacción laboral y profesional, 5. Control en el trabajo, 6. Condiciones de trabajo, 7. Estrés en el trabajo, 8. Carga de trabajo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 5, se muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), y coeficientes de regresión estandarizados (β). En este primer resultado se observa que el coeficiente $\beta = 0.274$ de la supervisión abusiva tiene un efecto positivo sobre la carga de trabajo ($p < 0.001$), mientras que la dimensión estrés en el trabajo, entendida como el estrés manejable de forma adecuada como parte de la calidad de vida laboral tiene un

coeficiente de $\beta = -0.489$ ($p < 0.001$), indicando un efecto negativo sobre la carga de trabajo. Todas las demás variables no presentan valores de regresión significativos.

Tabla 5
Coefficientes del Modelo - Carga de trabajo

Predictor	B	EE	t	p	β
Constante	15.5482	2.1202	7.333	< .001	
Supervisión abusiva	0.1536	0.0307	4.998	< .001	0.2742
Bienestar general	0.1507	0.1006	1.498	0.135	0.1136
Interfaz entre el hogar y el trabajo	-0.2219	0.1501	-1.479	0.141	-0.1207
Satisfacción laboral y profesional	0.0255	0.1051	0.243	0.808	0.0241
Condiciones de trabajo	-0.2763	0.2167	-1.275	0.203	-0.1335
Estrés en el trabajo	-1.2745	0.1359	-9.380	< .001	-0.4890

En la Tabla 6, se observa el resumen del modelo, donde el coeficiente de determinación corregida (R^2 corregida), es de 0.423, lo que indica que el 42.3 % de la variabilidad de la carga de trabajo es explicada por las variables supervisión abusiva y estrés en el trabajo (estrés manejable). Mientras que el valor F del ANOVA ($F= 31.4$, $p < 0.001$), indica que existe una relación lineal significativa entre la carga de trabajo, como variable criterio y la supervisión abusiva y estrés en el trabajo, entendido como el estrés manejable de forma adecuada como parte de la calidad de vida laboral.

Tabla 6
Medidas de Ajuste del Modelo

Modelo	R	R^2	R^2 corregida	Prueba Global del Modelo			
				F	gl1	gl2	p
1	0.661	0.437	0.423	31.4	6	243	< .001

A partir del modelo obtenido por el análisis de regresión lineal, se propuso un modelo de ecuaciones estructurales a través del método de estimación Unweighted

Least Squares (ULS) que mostró índices de ajuste adecuados ($\chi^2 = 199.1$, $gl = 186$, $RMSEA = 0.017$ [0.000, 0.033], $SRMR = 0.059$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.999$ y $NFI = 0.988$) (Figura 1), mostrándose que la suoverisión abusiva muestra una relación negativa con la dimensión estrés de la calidad de vida laboral, que hace referencia a las presiones y demandas laborales que son aceptables y no excesivas o "estresantes" ($\phi = -0.40$), mientras que el estrés de calidad de vida laboral predice de forma negativa la carga de trabajo ($\beta = -0.63$) y la supervisión abusiva predice de forma positiva la carga de trabajo ($\beta = 0.32$).

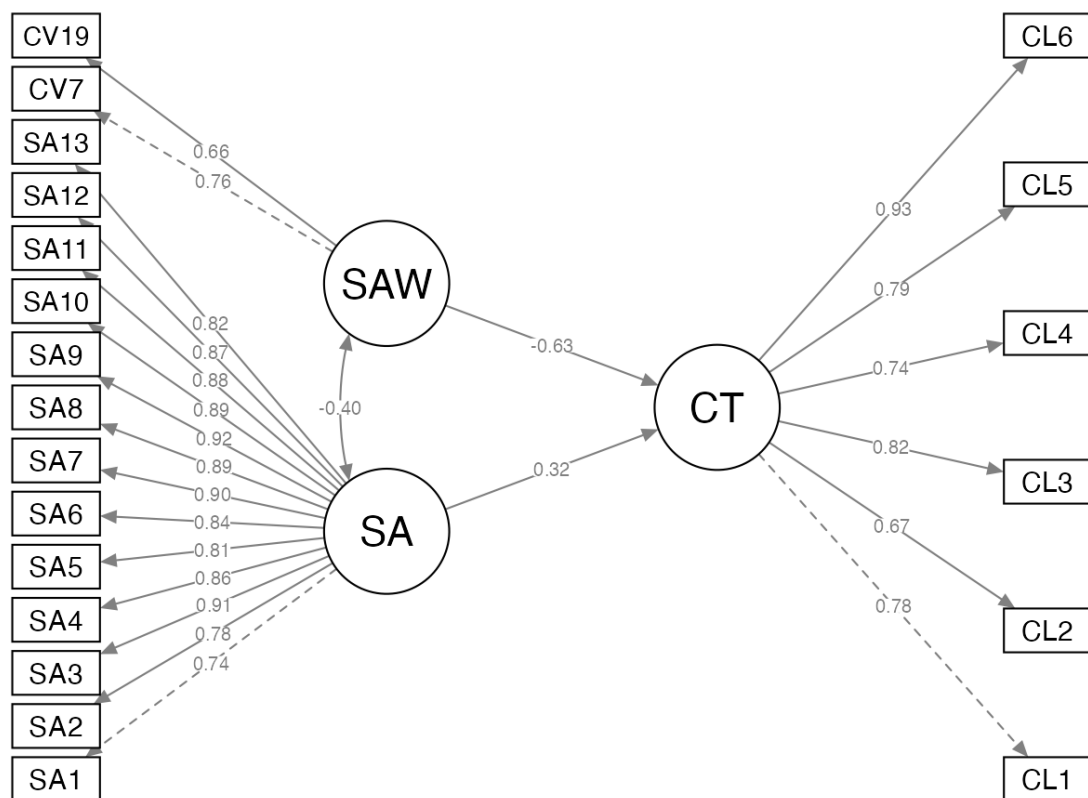


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales. SAW = Estrés en el trabajo (manejable), SA = Supervisión abusiva, CT = Carga de trabajo.

Discusión

La pandemia COVID-19 provocó alteraciones especialmente en los trabajadores de educación que afectó su percepción de la calidad de vida laboral (Quiroz Campas et

al., 2023). Aunado al acelerado ritmo de vida, las nuevas condiciones laborales y de teletrabajo al que están sometidos los profesores universitarios, terminaron afectando su vida laboral (Crepaldi et al., 2022). Por otro lado, los profesores universitarios desempeñan un papel crucial en el bienestar de los estudiantes y que podrían perjudicarlos debido a la intensificación de trabajo y sobrecarga de funciones (O'Neil & Gopal, 2021). En este sentido, el objetivo de esta investigación fue determinar si la supervisión abusiva y la carga laboral predicen la calidad de vida en el trabajo de los profesores universitarios peruanos, 2022.

Los resultados encontrados en esta investigación confirman una relación entre la supervisión abusiva y la carga laboral de los profesores universitarios. Esto significa que la percepción de supervisión abusiva está relacionada con la carga laboral de los profesores. Este resultado es similar a lo reportado por (Ali et al., 2022) quienes encontraron en trabajadores pakistaníes que la existencia de una supervisión abusiva se relacionaba con una alta carga de trabajo. Asimismo, se constituye la supervisión abusiva y la carga laboral como elementos laborales estresantes que afectan el desempeño laboral (Umair et al., 2019). Un estudio previo mostró que los trabajos altamente estresantes en términos de carga de trabajo y requisitos exigentes se dan en ambientes tóxicos (Mulky, 2013). Otro estudio en 432 trabajadores mostró una relación positiva entre liderazgo destructivo y carga laboral lo que significó que este tipo de líderes debido a sus altas expectativas tienden a aumentar la percepción de cantidad de trabajo, trabajo fuera de hora (Molino et al., 2019; O'Donoghue et al., 2016).

Los hallazgos encontrados en esta investigación confirman una relación inversa entre supervisión abusiva y calidad de vida laboral. Esto significa que si la percepción de supervisión abusiva es menor la calidad de vida laboral se incrementa. Estudios similares muestran los factores desmotivadores como el liderazgo negativo que afectan la calidad de vida laboral (Othman & Elwazer, 2023). Por otro lado, los estudios muestran el impacto de la supervisión abusiva como la pérdida de la seguridad y capital psicológica que afectan la calidad de vida laboral y que son necesarias para desarrollar un entorno de trabajo psicológicamente seguro (Agarwal & Anantatmula, 2023). Asimismo, este resultado es acorde a lo reportado por (Luan et al., 2023) en el cual la supervisión abusiva y el liderazgo autoritario favorecen un ambiente no ideal de trabajo. Por otro lado, la supervisión abusiva está relacionada con los factores estresantes laborales que impiden una calidad de vida en el trabajo (Tafvelin et al., 2023).

Otro hallazgo de esta investigación muestra que tanto la supervisión abusiva como la carga de trabajo influyen en la calidad de vida de los profesores universitarios. De hecho, la literatura muestra que los líderes pueden explotar y maltratar a sus seguidores y afectar el desempeño (Peng et al., 2014) así como el bienestar de los trabajadores (Lin et al., 2013; Tepper, 2000). La supervisión abusiva manifestada en conducta irrespetuosa y carga excesiva de trabajo influye en la poca satisfacción laboral de los trabajadores (El-Gazar et al., 2023). Asimismo, estudios reportan que no existe relación entre el liderazgo tóxico y la satisfacción en el trabajo, aunque el estudio estuvo mediado por la autoevaluación (Arli et al., 2023). Como también estudios donde los comportamientos de liderazgo tanto positivo como negativo afectan la calidad de vida laboral de los profesores (Sucuoğlu & Uluğ, 2022).

Entre las implicancias de esta investigación se encuentra la importancia de desarrollar programas de intervención en los profesores y administradores universitarios en el cual se mejore la calidad de vida laboral a través de una evaluación oportuna de conductas de supervisión abusiva, así como un horario adecuado y flexible para los docentes. Esta investigación además sirve como insumo a los administradores universitarios de conocer las formas de manifestación de la supervisión abusiva y como identifica la carga laboral y así mejorar la calidad de vida laboral de los profesores. Por otro lado, los instrumentos utilizados, también pueden contribuir con una mejor evaluación de los constructos necesarios para incorporar estrategias que ayuden a los profesores.

Esta investigación no se encuentra exenta de limitaciones. En primer lugar, los análisis no permiten causalidad debido a que el diseño fue transeccional, es recomendable por ello desarrollar estudios de carácter longitudinal. Asimismo, la muestra debe ampliarse para lograr una mayor generalización de los resultados obtenidos en este estudio.

Finalmente, los datos al haberse tomado de forma virtual y a través del autoinforme, es probable que algunos participantes hayan tenido motivaciones particulares lo que podría generar algún tipo de sesgo,

A pesar de estas limitaciones consideramos esta investigación como un aporte a la literatura sobre calidad de vida laboral de los profesores universitarios peruanos. Concluimos que la supervisión abusiva y la carga laboral influyen en la calidad de vida de los profesores, por lo que es necesario desarrollar estrategias en las cuales se mejore

la carga horaria, y se capacite a los lideres o administradores a no caer en conductas abusivas.

Referencias

- Agarwal, U. A., & Anantatmula, V. (2023). Psychological Safety Effects on Knowledge Sharing in Project Teams. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3876–3886. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3087313>
- 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*, 5(1), 309–322. <https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=EJ1198103>
- Algazlan, N., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A. M., Aldaiji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30(2), 103–107. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.12.022>
- Ali, A., Abbas, S. F., Khattak, M. S., Arfeen, M. I., Ishaque Chaudhary, M. A., & Yousaf, L. (2022). Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2039087>
- Arlı, Ö., Şener, H. E., & Meydan, C. H. (2023). The Role of School Managers Toxic Leader Behaviors in the Effect of Teachers Core Self-evaluations on Job Satisfaction, Organizational Cynicism and Burnout. *Hacettepe University Journal of Education*. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2023.486>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Chui, M. A., Look, K. A., & Mott, D. A. (2014). The association of subjective workload dimensions on quality of care and pharmacist quality of work life. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 10(2), 328–340. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2013.05.007>
- Craig, I. (2017). Toxic leadership. In T. Greany & P. Earley (Eds.), *School Leadership and Education System Reform* (2nd Editio, pp. 182–190). Bloomsbury Academic.

- Crepaldi, T., Carvalhais, J., & Cotrim, T. (2022). *Sleep Quality and Quality of Working Life Among Brazilian University Professors in Telework* (pp. 661–669). https://doi.org/10.1007/978-3-030-89617-1_58
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). A measure of Quality of Working Life. In *University of Portsmouth* (pp. 1–59). University of Portsmouth.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life SECOND EDITION* (2nd ed.). University of Portsmouth. <https://rb.gy/anhwsd>
- Edwards, J. A., Van Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). The Work-related Quality of Life Scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207–219. <https://doi.org/10.1080/13538320903343057>
- El-Gazar, H. E., Zoromba, M. A., Zakaria, A. M., Ibrahim, S. F., & Elzohairy, M. H. S. (2023). Linking abusive supervision to service sabotage through work alienation in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.15861>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486. <https://doi.org/10.5812/IJEM.3505>
- Ghashghaeizadeh, N. (2020). Designing and development model for improving the quality of work life of faculty members. *Iran Occupational Health*, 17(1).
- Gil-Monte, P. R. (2016). The UNIPSIICO questionnaire: psychometric properties of the scales measuring psychosocial demands. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86–94. <https://doi.org/10.12961/aprl.2016.19.02.2>
- Grove, R., & Person, W. A. (2017). *Toxic Workplace Environment and Its Impact on Women Professors in the United States* (pp. 182–197). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2472-4.ch012>
- Haji, W., Widayati, C., Madiistriyatno, H., & Febrianto, M. (2021). The Effect of Servant Leadership, Job Satisfaction and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 22(184). <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.26>
- Hattab, S., Wirawan, H., Salam, R., Daswati, D., & Niswaty, R. (2022). The effect of toxic leadership on turnover intention and counterproductive work behaviour in Indonesia public organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 35(3), 317–333. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2021-0142>
- Herbst, T. H. H., & Roux, T. (2021). Toxic Leadership: A Slow Poison Killing Women Leaders in Higher Education in South Africa? *Higher Education Policy*. <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00250-0>
- Hermawanto, A. R., Ahman, E., & Supriadi, Y. N. (2022). Mediation Effects of Organizational Commitment between Organization Citizenship Behavior, Transformational Leadership, and Quality of Work Life. *Quality - Access to Success*, 23(189), 107–117. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.13>

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, *6*(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Kaiser, R. B., & Craig, S. B. (2014). Destructive leadership in and of organizations. In *The Oxford handbook of leadership and organizations*. (pp. 260–284). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.001.0001>
- Karatepe, H. K., & Türkmen, E. (2023). Serial–multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources Framework. *Collegian*, *30*(4), 521–529. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.03.008>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple regression and Beyond: an introduction to multiple regression and structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Klahn Acuña, B., & Male, T. (2022). Toxic leadership and academics' work engagement in higher education: A cross-sectional study from Chile. *Educational Management Administration & Leadership*, 174114322210844. <https://doi.org/10.1177/17411432221084474>
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, *43*(4), 608–622. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>
- Lai, S. L., Chang, J., & Hsu, L. Y. (2012). Does effect of workload on quality of work life vary with generations? *Asia Pacific Management Review*, *17*(4), 437–451. <https://doi.org/10.6126/APMR.2012.17.4.06>
- Lin, W., Wang, L., & Chen, S. (2013). Abusive Supervision and Employee Well-Being: The Moderating Effect of Power Distance Orientation. *Applied Psychology*, *62*(2), 308–329. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00520.x>
- Luan, Y., Zhao, K., Wang, Z., & Hu, F. (2023). Exploring the Antecedents of Unethical Pro-organizational Behavior (UPB): A Meta-Analysis. *Journal of Business Ethics*, *187*(1), 119–136. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05269-w>
- Mena-Chamorro, P., Ferrer-Urbina, R., Parra, F., Ron, M. J., & Vásquez, J. (2021). Adaptación y validación del cuestionario de Supervisión abusiva de Tepper (SAT) en empleados de la región de Arica y Parinacota. *Límite (Arica)*, *16*(7), 1–11. <https://doi.org/10.4067/S0718-50652021000100207>
- Molino, M., Cortese, C., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion. *Sustainability*, *11*(2), 446. <https://doi.org/10.3390/su11020446>
- Moreno, J., & Herrera, D. (2018). *Consecuencias de la supervisión abusiva en las organizaciones*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Mulky, A. G. (2013). Distribution challenges and workable solutions. *IIMB Management Review*, 25(3), 179–195. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2013.06.011>
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
- O’Donoghue, A., Conway, E., & Bosak, J. (2016). *Abusive Supervision, Employee Well-Being and Ill-Being: The Moderating Role of Core Self-Evaluations* (pp. 3–34). <https://doi.org/10.1108/S1746-979120160000012001>
- O’Neil, S. M., & Gopal, J. (2021). “Just smile and wave”: Workplace requirements and emotional labour of academic staff at a South African university. *Journal of Psychology in Africa*, 31(5), 470–480. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.1978680>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Othman, A. A. E., & Elwazer, M. N. (2023). A talent management based framework for developing sustainable quality of work life in architectural design firms in Egypt. *Archnet-IJAR: International Journal of Architectural Research*, 17(2), 243–266. <https://doi.org/10.1108/ARCH-12-2021-0365>
- Özkan, A., Çamlica, T., & Kartal, H. (2022). An analysis of the effect of nurse managers’ toxic leadership behaviours on nurses’ perceptions of professional values: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 973–980. <https://doi.org/10.1111/jonm.13597>
- Peng, A. C., Schaubroeck, J. M., & Li, Y. (2014). Social Exchange Implications of Own and CoWorkers’ Experiences of Supervisory Abuse. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1385–1405. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0080>
- Quiroz Campas, C. Y., López Arellano, J. R., Vega Arellano, A. H., & 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), 474–491. <https://doi.org/10.15446/rcdg.v32n2.105358>
- R Core Team. (2023). *R: A Language and environment for statistical computing* (4.3). <https://cran.r-project.org>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). *A Self-Determination Theory Perspective on Social, Institutional, Cultural, and Economic Supports for Autonomy and Their Importance for Well-Being* (pp. 45–64). https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_3
- Sathianwatchai, A., & Niramitchainont, P. (2022). Generation Z teachers’ quality of work life: Measurement and enhancement guidelines. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(3), 783–788. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.3.34>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling* (4th ed.). Taylor & Francis.

- Singh, A. (2022). The mediating role of employee commitment between quality of work-life and job performance of the faculty. *Industrial and Commercial Training*, 54(2), 250–266. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2020-0098>
- Sucuoğlu, E., & Uluğ, M. (2022). The Effects of Leadership Behaviors of Secondary School Administrators on Staff Job Satisfaction in TRNC. *Sustainability*, 14(21), 13989. <https://doi.org/10.3390/su142113989>
- Tabanejad, Z., Oskouie, F., Ebadi, A., Zareei, M., Mesri, M., & Nejad, M. S. (2021). Factors Affecting the Quality of Work-Life in Police Officers: A Qualitative Content Analysis. *Journal of Military Medicine*, 23(8), 647–655. <https://doi.org/10.30491/JMM.23.8.647>
- Tafvelin, S., Lundmark, R., von Thiele Schwarz, U., & Stenling, A. (2023). Why do leaders engage in destructive behaviours? The role of leaders' working environment and stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 165–181. <https://doi.org/10.1111/joop.12413>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- The Jamovi Project. (2022). *Jamovi* (2.3). <https://www.jamovi.org>
- Umair, A., Nadeem, K., Islam, Z., & Zahida, A. (2019). Abuse, emotions, and workload in the distribution business: Implications for employees' engagement. *International Journal of Advances And*, 6(8), 90–99. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.08.013>