

# CONCEPTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO<sup>1</sup>

## CONCEPTS OF QUALITY OF LIFE IN THE UNIVERSITY TEACHING JOB FRAMEWORK

<sup>2</sup>Reinaldo Acosta Martínez.

### Resumen

El propósito de este documento es revisar la literatura científica de los conceptos de calidad de vida laboral relacionados con el ambiente docente universitario en el contexto latinoamericano, desde su origen y evolución, a partir del concepto de calidad de vida en general. Y concluye con una propuesta de significado basada en los ámbitos nacional e internacional.

**Palabras clave:** calidad de vida, calidad de vida laboral, calidad de vida relacionada con la docencia universitaria.

### Abstract

The purpose of this document is to review scientific literature relating to concepts regarding quality of working life, and conditions in the academic environment within the Latin American context, from the beginning, through its' evolution to being viewed as an important part of quality of life in general. To conclude with a proposal of it's significance based on the national and international environment.

**Keywords:** Quality of Life, Quality of Work Life, Quality of Life Related to University Teaching.

Recibido el 08/08/2015

Aprobado el 17/11/2015

1. Artículo de revisión.
2. Doctorando, Ciencias de la Salud en el Trabajo, Universidad de Guadalajara, México. Magister en Administración de Salud, Especialista en Salud Ocupacional y Especialista en Docencia Universitaria. Profesor programas de Optometría y de Instrumentación Quirúrgica, Facultad de Medicina, Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia. [acostareinaldo@unbosque.edu.co](mailto:acostareinaldo@unbosque.edu.co)

## INTRODUCCIÓN

A pesar de que existen investigaciones que abordan el concepto de calidad de vida laboral, aún no se define rotundamente, pues entran en juego particularidades subjetivas y múltiples dimensiones. Por otra parte, sus implicaciones en el ámbito de la docencia universitaria latinoamericana han sido aún menos interpretadas.

Existen algunos estudios que profundizan sobre la calidad de vida en docentes universitarios, en concordancia con diferentes dimensiones, por ejemplo, los estudios de Calle (1), de Navia (2), de Murillo (3); sin embargo, se hace indispensable mencionar que la importancia de investigar sobre el tema radica en que, tal como lo menciona Misas (4), la educación impartida por los docentes universitarios permite a las personas de una sociedad explorar los símbolos que identifican esta comunidad, el pasado que da sentido a esos símbolos y a las costumbres sociales, y el conocimiento del entorno natural y social que coadyuva para originar la riqueza que asegura su bienestar colectivo y posibilita satisfacer las necesidades sociales fundamentales. Y para que esto suceda, los factores generadores de riesgo en la calidad de vida laboral deben ser conocidos desde su propia construcción social.

Debido a tal situación, se hace evidente la necesidad de incluir investigaciones que permitan fortalecer el desarrollo idóneo de entornos de trabajo que conlleven el conocimiento de la calidad de vida laboral.

Una universidad que desconozca este abordaje estará siguiendo caminos equivocados, puesto que la calidad de vida laboral según Gómez (5) es uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones, que garantiza la productividad.

El conocimiento brindado por esta investigación arrojará elementos que podrían permitir sugerir sistemas de recompensas de trabajo, reestructuración de tareas, delimitación de responsabilidades, entre otros.

## METODOLOGÍA

Se efectúa una revisión integradora en las bases de datos EBSCOHOST (MEDLINE, Academic Search Complete, Business Source Complete) y PROQUEST (Social Science Journals, Education Journals, Psychology Journals, Dissertations & Theses A & I, Research Library, ABI/INFORM Global, PRISMA: publicaciones y revistas sociales y humanísticas), que resumen investigaciones anteriores y llevan a conclusiones generales de un grupo particular de literatura disponible.

## RESULTADOS

Se hace necesario conceptualizar los términos relacionados con la calidad de vida general y laboral, por lo que se describen a continuación algunas definiciones sobre estos términos. En primer lugar se ahonda en el concepto de calidad de vida para posteriormente abordarlo desde la perspectiva de calidad de vida laboral.

Al parecer, la primera vez que se utilizó el enunciado “calidad de vida” fue en 1930, cuando el economista John Meynard Keynes pronosticó que en la segunda mitad del siglo XX los seres humanos gozaríamos de gran bienestar y de una magnífica “calidad de vida”, debido a que terminarían los problemas económicos, puesto que el progreso conduciría no sólo al bienestar sino también a la riqueza medida en términos del Producto Nacional Bruto. Londoño (6).

Otros autores tales como Arita, 2005, Arita y cols., 2005, Velarde y Ávila, 2002, Verdugo y Martín, 2002, citados por Verdugo et al (7), afirman que el término calidad de vida nace en la década de 1970 y se desarrolla en los siguientes años bajo el amparo de conceptos como bienestar, salud, felicidad; siendo en el marco de los indicadores materiales y subjetivos del bienestar que surge verdaderamente el término.

Para Londoño (6) la calidad de vida es una moneda que tiene dos dimensiones: una cara objetiva que corresponde analizar de manera cuantitativa y otra, subjetiva, para estudiarla de manera cualitativa. La primera, establecida por los factores que facilitan dar un juicio valorativo frente a unas condiciones de vida de una persona particular o de una población; de esta manera, calidad de vida se define como el conjunto de elementos o condiciones materiales que satisfacen las necesidades de los individuos, que evitan aquellos factores perjudiciales para la vida de una persona o de un grupo. La subjetiva es la apreciación o estimación que cada quien realiza de su situación particular en un momento dado; esto le permite disfrutar satisfactoriamente o no de su ser y de los elementos objetivos. Así mismo, según la OMS, la calidad de vida es la medida de las condiciones de vida, sociales, económicas y ambientales.

Morales (8) afirma que son múltiples las formulaciones conceptuales que en los últimos años se han producido alrededor del tema calidad de vida. Desde una mirada hedonista, se asume como el buen vivir, y se la asocia al placer y la felicidad que experimentan los individuos. Por lo tanto, está dada por el agrado de las preferencias que las personas manifiestan en situaciones particulares. De esta manera, otras perspectivas

asumen que los ideales de buena vida se instauran en la calidad de vida, pero a partir de la autodeterminación que poseen los sujetos, y se explicita su relación con la educación y la manera como la persona toma decisiones apropiándose de sus vivencias.

Por otra parte, menciona que desde perspectivas económicas instauradas en tendencias positivistas, varios de estos puntos de vista buscan medir o cuantificar los niveles o estilos de vida asociados al bienestar y desarrollo de los conglomerados humanos. Algunos aluden al denominado nivel de ingreso como el indicador que especifica la calidad de vida de los individuos: dime cuánto ganas y te diré cuál es tu calidad de vida. Este indicador adquiere relevancia al momento de definir el desarrollo de una comunidad o de países en específico. Los llamados métodos de medición de la pobreza, Línea de Pobreza (LP), Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), o aún el mismo Índice de Calidad de Vida (ICV), son estándares internacionales usados para este fin.

En 1995 Felce y Perry proponen un modelo de calidad de vida que integra indicadores objetivos y subjetivos, una amplia gama de ámbitos de la vida y valores individuales (9). Es un concepto multidimensional y puede ser categorizado así: bienestar físico, bienestar material, bienestar social, bienestar emocional y de desarrollo y actividad.

En el 2008 Jiménez y Moyano, muestran que aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar las formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral (10). Proporcionan menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, y menor autodeterminación e intimidación, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia.

En 1993 Greenberg y Baron, citados por Martínez & Ros (11), afirman que el término calidad de vida laboral comenzó a utilizarse en 1930, cuando se empleó para probar que la iluminación en el lugar de trabajo podía afectar la productividad. Múltiples autores difieren sobre los componentes básicos de la Calidad de Vida Laboral (12–21). Típicamente, el concepto de calidad de vida laboral ha incorporado la satisfacción laboral y el estrés, pero no ha habido un acuerdo sobre que más se debe incluir (22). Los investigadores se han preocupado en desarrollar y adoptar nuevas tecnolo-

gías en las empresas pero poco por las personas en el trabajo, su sistema social, su relación de trabajo, estilo de vida, la cultura organizacional, y la influencia del área geográfica como factores primordiales en el constructo (23,24).

Pero también, en cuanto a los orígenes del concepto sobre calidad de vida laboral, según French (1966), citado por González et al. (25), el término tuvo sus orígenes en una serie de conferencias realizadas a finales de los años 60 y comienzos de los 70 del siglo XX por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford en Ohio, con el fin de humanizar el entorno de trabajo, es decir, de ir más allá de la satisfacción del trabajo para trascender hacia la participación en la toma de algunas decisiones, el aumento de la autonomía y el rediseño de cargos con miras a la estimulación del aprendizaje.

De hecho, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2001), citado por González et al. (26), en la década de los 70 se generaron iniciativas por parte de empresas como Procter & Gamble, General Motors, Ford y otras, para incrementar la calidad de vida laboral en sus plantas, a través del desarrollo de proyectos específicos exitosos. En Europa, al mismo tiempo, el movimiento de calidad de vida laboral se identifica con la corriente de humanización del trabajo. El proyecto de calidad de vida laboral se ha potenciado como una propuesta para el pleno desarrollo de los trabajadores, que ha encontrado que los países miembros de la Unión Europea que le han apostado a la calidad en el trabajo, muestran los mejores resultados en cuanto a productividad, competitividad, atenuación de diferencias de género, disminución de accidentes laborales, entre otros.

La noción de calidad de vida laboral se fortalece en el siglo XX y aparentemente según Martínez & Ros (11) fue usada por primera vez en psicología de las organizaciones por Gellerman en 1960, y posteriormente en los trabajos de Halpin y Croft en 1963 sobre las organizaciones escolares. Aunque parece ser que tiene orígenes anteriores en estudios que sobre los estilos directivos hicieron primero Lewin y colaboradores en 1939 y luego Litwin y Stringer en 1968. El modelo teórico más predominante insiste en la calidad de vida laboral como el resultado de los significados que los sujetos tienen acerca de las características que tiene la empresa y la organización, y como tal puede ser un producto individual o grupal.

La calidad de vida laboral está fuertemente relacionada con las condiciones de trabajo y cobró especial

interés en la década de los 70 en Estados Unidos y se ha venido abordando conforme a dos perspectivas teórico metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica (27–29). Y los docentes universitarios no son ajenos a estas consideraciones.

Para Johannesson en 1973, citado por Martínez y Ros (11), a veces la expresión “satisfacción laboral” ha sido equiparada con el de calidad de vida laboral, debido a que comúnmente se elaboran cuestionarios de medición de la calidad de vida que evalúan directamente la satisfacción. Sin embargo, la satisfacción es más una respuesta emocional de las personas a un suceso previo descriptivo y cognitivo, consistente en establecer y valorar las características de la organización. Por lo tanto, la satisfacción es posterior a la percepción de la calidad de vida laboral, siendo un fenómeno más de connotación emocional.

De igual modo, Macoby en 1984, citado por Martínez y Ros (11), aborda la calidad de vida laboral como un proceso de pacto entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores. Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) se refieren a una alta calidad de vida laboral cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos.

Levine, Taylor y Davis en 1984 desarrollaron una definición y medición de calidad de vida en el que establecieron predictores significativos de calidad de vida laboral, cuatro de los cuales se extendieron más allá del trabajo en sí: grado en que mis superiores me tratan con respeto y tienen confianza en mis habilidades; variedad en mi rutina diaria de trabajo; desafío de mi trabajo; mi trabajo actual conduce a buenas oportunidades futuras de empleo; autoestima, medida en como mi vida fuera del trabajo afecta a mi vida laboral; medida en que mi trabajo contribuye a la sociedad en general (30).

Al mismo tiempo la calidad de vida laboral se ha querido igualar al concepto de cultura organizacional, puesto que para algunos autores tal como Erickson, 1987, citado por Martínez y Ros (11), la palabra cultura enmarca características más globales de una organización. Sin embargo, el tema no se ha dilucidado. La calidad de vida laboral sería el resultado de la cultura empresarial, de su historia, del estilo de dirección.

Para González, Peiró y Bravo, 1996, citados por Martínez y Ros (11), la calidad de vida laboral abarca un gran número de situaciones relacionadas con el trabajo, como los horarios, el sueldo, las posibilidades de carrera o las relaciones humanas, que pueden ayudar a aumentar la satisfacción del trabajador y la motivación laboral. Se centraron en afirmar que la máxima productividad se alcanza cuando las condiciones físicas, organizacionales y económicas son adecuadas (construcción del edificio, estructura organizacional, tecnología, diseño de puestos, retribución, beneficios, servicios) y configuran un medio ambiente de trabajo conveniente, lo cual aumenta por consiguiente la calidad de vida de los trabajadores. El impacto de los ingresos en el bienestar está influido por otras circunstancias como la educación, las expectativas y valores de las personas.

En el 2002 en Canadá Krueger et al encontraron que la calidad de vida laboral y su satisfacción es un constructo multidimensional y aunque parece que hay algunos puntos en común a través de las organizaciones, algunos predictores de agrado en el trabajo parecen ser la organización y el contexto específico (31).

Para Martínez y Ros (11) respecto al salario y su influencia, algunos estudios sólo han encontrado una relación muy débil de los ingresos y la felicidad (North, Holahan, Moos y Cronkite, 2008), mientras que otros sí encuentran una relación positiva entre el nivel de ingresos y la satisfacción con la vida (Georgellis, Tsitianis y Ping Yin, 2009).

Para Casas et al. (32) el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente, establecen dos dimensiones: la relativa al entorno en que se realiza el trabajo o condiciones objetivas de la calidad de vida laboral, y la relacionada con las experiencias de los trabajadores o condiciones subjetivas. Para los empleados, el trabajo es fundamental en cuanto de él obtienen recompensas económicas, personales y sociales. Sin embargo, estas garantías no las ofrecen en todos los trabajos. De allí que en la medida en que se satisfagan o no estas necesidades, el empleado percibirá mayor o menor calidad de vida en su contexto de trabajo.

El Cuadro 1, elaborado por Segurado y Agulló (33), menciona algunas definiciones de calidad de vida laboral luego de llevar a cabo un análisis crítico acerca de la delimitación conceptual y del panorama metodológico.

Tipos de definiciones de calidad de vida laboral	
Walton (1973)	"un proceso para humanizar el lugar de trabajo"
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	"...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales"
Suttle (1977)	"grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización"
Nadler y Lawler (1983)	"...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional"
Delamotte y Takezawa (1984)	"conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico"
Turcotte (1986)	"la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total"
Sun (1988)	"...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción"
Fernández y Giménez (1988)	"el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetivamente y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano"
Robbins (1989)	"la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales"
Munduate (1993)	"la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción"
Heskett et al. (1994)	"la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL"
De la Poza (1998)	"La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores"
Fernández Ríos (1999)	"Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo"
Lau (2000)	"la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal"

## Cuadro 1.

Fuente. Almudena Segurado Torres y Esteban Angulló Tomás (2002)

Segurado y Agulló (33) afirman que: "La calidad de vida laboral se nos presenta, pues, como un constructo árido de definir y de operacionalizar por su complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan los límites del contexto

laboral, en general, y del organizacional en particular" (p.831). Pero el interés por delimitar de forma operativa ha permitido identificar posibles variables que afectarían la vida en el trabajo, como se observa en el Cuadro 2.

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	
Indicadores individuales	- Satisfacción laboral
	Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty et al., 1991; Norman et al., 1995; Watson, 1993; Reimel, 1994 Diego et al., 2001;
	- Expectativas, motivación
	- Actitudes y valores hacia el trabajo
Medio ambiente de trabajo	- Implicación, compromiso, centralidad del trabajo
	- Calidad de vida laboral percibida
	- Condiciones de trabajo
	Emery, 1976; Díaz et al., 1993; Prieto, 1994; Hill et al., 1998 Ondrack et Evans, 1987, Gupta et al., 1993; Ripoll et al., 1993;
	- Diseño ergonómico
	- Seguridad e higiene
Organización	- Nuevas tecnologías
	- Análisis de puestos
	- Características y contenido del trabajo
	Marks, 1986; Barnett y Gareis, 2000; Schein, 1986; Sánchez, 1993; Beckett, 1998; Fernández-Ríos et al., 2001; Blanco, 1985; Gupta y Khandelwal, 1988; petterson, 1998; Jackofsky y Slocum, 1989; Gallego et al., 1993; Langarica, 1995; Sánchez, 2000; Gist et
	- Organización del trabajo, efectividad y productividad
	- Organigrama, estructura y funcionamiento
Entorno sociolaboral	- Cultura y cambio organizacional
	- Participación y toma de decisiones
	- Factores psicosociales
	- Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
	- Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
	Giory, 1978; Casas, 1999; Bennett y Lehman, 2000; Eden et al., 1999; Requeña, 2000; Maccoby, 1984; Elizur y Shye, 1991; Fields y Thacker, 1992; Botella y Blanch, 1993.
- Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida	
- Variables sociodemográficas	
- Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral	
- Prevención de riesgos laborales	

**Cuadro 2.**  
Fuente. Almudena Segurado Torres y Esteban Angulló Tomás (2002)

Definiciones más recientes como la de Serey en el 2006, está relacionada con un trabajo significativo y satisfactorio que hace énfasis en 4 aspectos: preocupación, conciencia, capacidad y compromiso; de tal manera que exista la oportunidad de ejercer los

propios talentos y capacidades para hacer frente a los retos que requieren iniciativa independiente y autodirección (34). Así el trabajador tendrá la sensación de sentirse orgulloso de lo que está haciendo y lo hará bien.

Normala en el 2010 en Malasia demostró que la determinación de la calidad de vida laboral de los empleados es un aspecto importante a considerar para los empresarios interesados en el mejoramiento de la satisfacción y el compromiso de los trabajadores (35). Fue así como estudió 7 variables: el crecimiento y desarrollo, la participación, el medio ambiente físico, la supervisión, el pago, beneficios, y relevancia social.

En el 2010, Garzón et al y Shimizu et al en 2011, determinaron que entre los factores que los profesionales relacionan con calidad de vida se tienen: la sobrecarga laboral, la realización profesional, relación con los pacientes, el medio físico, la tecnología, el horario y la vida personal (36,37).

De la misma manera, Ambra en el 2010, evidenció que las condiciones laborales afectan la satisfacción percibida por el trabajador, teniendo presente variables como contenido del trabajo, discriminación, ritmo de trabajo, salario (38). Los individuos están constantemente dibujando comparaciones de su entorno, del pasado o de sus expectativas de futuro. Los trabajadores se ven tanto hacia arriba como hacia abajo al hacer comparaciones y aspiraciones sobre las condiciones de trabajo.

Iglesias et al en el 2011, determinaron que la medición de la calidad de vida laboral es un constructo importante para el desarrollo económico de una empresa, puesto que coadyuva en el aumento de la producción de bienes y servicios por medio de los factores favorecedores (39). Es así como diversos estudios han venido desarrollándose en diversos sectores de la economía incluso en el de la salud (40-42) y como los nuevos tipos de contratación afectan al trabajador como lo mencionan Uribe et al (2011) y Atalaya 1999 (43,44).

En cuanto a estudios que abordan el concepto de calidad de vida en ambientes universitarios o de salud se cuenta con los siguientes:

Navia (2) en Ecuador elaboró un estudio denominado satisfacción de necesidades y calidad de vida en los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, de acuerdo al estado civil y número de cargas familiares. Es un trabajo de tipo cuantitativo descriptivo transversal, en el que se buscó describir y analizar si la docencia universitaria es una fuente laboral que le permite a los

docentes satisfacer sus necesidades para alcanzar una mejor calidad de vida. Las variables estudiadas fueron necesidades biológicas, necesidades individuales (autonomía, actualización, desarrollo, promoción) y necesidades sociales (sentido de pertenencia, relaciones interpersonales, confianza). De los resultados que se obtuvieron sobre la satisfacción de necesidades en los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, se evidencia que la muestra que formó parte de esta investigación se encuentra “bastante de acuerdo”, con base en la escala de puntuación previamente descrita en el documento, lo que ofrece un resultado positivo a diferencia de lo que se esperaba encontrar.

En una institución de educación pública de grado superior en México, Murillo et al. (3) realizaron un estudio descriptivo con diseño no experimental para validar un instrumento de la calidad de vida laboral, cuyos resultados revelan que las seis variables propuestas (participación y control; equidad económica; alineación en el trabajo; medio ambiente; satisfacción en el trabajo; identidad y autoestima laboral) presentan resultados satisfactorios. El modelo cuya muestra de población estuvo integrada por 127 docentes con licenciatura, maestría, doctorado o postdoctorado, entre 25 y 65 años, se compone de 46 ítems y posee una fiabilidad de 0.935 determinada por el alfa de Cronbach.

En Colombia es importante recalcar que aunque se tienen buenas condiciones laborales (en universidades con acreditación de alta calidad), los profesores se ven abocados a trabajar más, e invierten mayor cantidad de tiempo en investigación que en la propia docencia, sobre todo cuando han sido contratados para esta actividad. Calle (1) lo manifiesta al revelar un estudio de caso comparativo liderado por los docentes Francisco Restrepo, Angélica López y Ana Celina Terán, que se realizó en las universidades de Antioquia y Pontificia Bolivariana, y en la que se analizaron distintas variables como las condiciones de trabajo y el impacto social a escala laboral. Su objetivo era la exploración y visibilización de las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y la subjetivación laboral del personal docente. Entre otros resultados, se mostró que los profesores universitarios que llevan su trabajo a la casa (y trabajan más de 8 horas) sientan constantemente desgaste físico y emocional; presentan además malestares como dolor de cabeza y de espalda y fatiga. Según el profesor Restrepo, esta situación ha llevado a que los docentes se “automediquen” por falta de tiempo para ir al médico.

Jaik et al. (45) en México realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental,

transversal, con la finalidad de evaluar el desempeño docente a través de los alumnos, identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes y determinar si hay relación entre los dos parámetros. El resultado no muestra correlación entre las variables (desempeño docente y nivel de satisfacción laboral) y concluyen que los docentes participantes se muestran insatisfechos por la remuneración económica, por la ventilación de su espacio físico y por la organización de la institución.

Otra investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral de 221 trabajadores colombianos pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, a partir de un instrumento de calidad de vida laboral. Garrido et al. (46) en Colombia desarrollaron un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal, y muestran que las instituciones hospitalarias y la universitaria son las que presentan una media mucho más baja en las diferentes escalas de la calidad de vida laboral, siendo menor en la institución educativa. La entidad gubernamental de carácter administrativo presenta mayor nivel. La muestra no probabilística fue de 221 empleados profesionales de instituciones santandereanas públicas y privadas: 63,3% de instituciones de salud, 9,5% de instituciones de educación superior y 27,1% de entidades del gobierno.

En la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, se realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, elaborado por Sandoval et al. (47). El trabajo es cuantitativo descriptivo, correlacional y con diseño no experimental transeccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados muestran que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye que las dimensiones que reportan los valores más bajos son las de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Pero la percepción del clima organizacional no es igual en todas las divisiones académicas de la universidad.

González et al. (25) efectúan en México un estudio descriptivo, transversal y de corte analítico, titulado *Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”*. Se analizan variables tales como soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración

al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Por sus características psicométricas, el instrumento construido y aplicado logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo de los prestadores de servicios de salud en el ámbito local.

Por otra parte, un nuevo estudio evaluó los factores que modifican la calidad de vida en profesores universitarios mexicanos, por medio de una investigación transversal con implicaciones relativas al sexo, salario, estatus laboral y estado de salud. Verdugo et al (7) encontraron diferencias significativas en el grupo de sujetos cuya percepción del padecimiento se categorizó como moderado o grave. En cuanto al sexo, se hallaron diferencias solamente en la subescala de satisfacción comunitaria. No hubo diferencias con base en el salario o estatus laboral. Se establece que independientemente del sexo, salario o estatus laboral de los docentes universitarios, el principal factor que modifica la mayor cantidad de rubros que comprenden la calidad de vida es la salud.

En otra investigación se establecieron tres objetivos. 1) Valorar el grado de satisfacción laboral que experimentan los profesores universitarios con la docencia e investigación que realizan, con la relación que mantienen con los estudiantes y compañeros de trabajo, con su situación académica y posibilidades de promoción profesional. 2) Conocer si existen diferencias en razón al género, edad o categoría académica respecto al grado de satisfacción. Y 3) comparar resultados con otros publicados anteriormente. En esta investigación Herranz et al. (48) realizaron en Alicante, España, una investigación transversal mediante cuestionario autorrealizado y administrado por correo interno, donde muestran que las dos actividades académicas que producen mayor satisfacción entre el profesorado son la docencia y la relación con los estudiantes. Concluyen que ni la edad, ni el género del profesorado parecen afectar al grado de satisfacción con la docencia desempeñada. Respecto a la actividad investigadora, los más satisfechos de todo el profesorado son los catedráticos de universidad. El resto de los profesores muestran niveles de satisfacción bajos con la investigación que hacen o que no pueden hacer y las limitaciones para la promoción académica.

Por otra parte, un estudio descriptivo transversal valora la calidad de vida profesional por medio de la medición del estrés laboral como posible factor de riesgo de la salud y la satisfacción laboral para concretar el bienestar y la salud del profesorado universitario. Llevado a

cabo en la Universidad de Lleida, España, por Sánchez y Clavería (49), se muestra que la escala de respuesta en el nivel de satisfacción osciló entre 2 y 3 y los más insatisfechos fueron los profesores asociados y titulares de escuelas universitarias. Concluyen que los docentes encuestados muestran su significado personal de malestar, con un síndrome de burnout moderado o intermedio, superior en mujeres y profesores noveles. Se muestra un nivel de insatisfacción moderado y cierto grado de apatía, indicado sobre todo en el ámbito de las relaciones personales, que se asocian con una mayor percepción de problemas de salud.

Herranz (50) efectúa en España una investigación transversal, con el fin de estudiar la calidad de vida general, la satisfacción laboral y el estado de salud en una muestra de los profesores de la Universidad de Alicante. Se realiza mediante cuestionario autorrealizado y se determina que la mayoría de profesores (94,3%) refiere tener una calidad de vida laboral buena o muy buena y concluye que se sustenta en que desempeñan una actividad profesional estimulante, interesante, flexible, creativa y variada que permite gran autonomía, elevada capacidad en la toma de decisiones y un control significativo sobre las tareas por realizar. Así mismo, un 75,6% considera que su estado de salud es bueno o muy bueno.

Rodríguez y Aguilar en México 2005 realizaron un estudio sobre calidad de vida en profesores universitarios jubilados que trabajaron en el área de la salud, con el objetivo de mostrar el testimonio de los sujetos ante la jubilación, respecto a los acontecimientos y valores de su vida (51). Entre los datos a destacar, encontraron que las mujeres tienen mayor capacidad de adaptación al ambiente familiar posterior a la pensión, mientras que el hombre presentó dificultades en su inserción al hogar frente al rompimiento de su rol como proveedor económico y jefe del hogar.

## DISCUSIÓN

Se hace necesario que las universidades instauren espacios participativos y dialógicos que faciliten la transformación de un mundo académico rígido a uno participativo, más humano e integral, pues la calidad de vida laboral implica la presencia de múltiples facetas objetivas y subjetivas, que como construcciones socio-culturales se acuerdan, institucionalizan y objetivan, para alcanzar grados diversos de bienestar, pero desde una concepción que no se trata solo de felicidad.

Aunque algunas organizaciones universitarias buscan propender por brindar a sus empleados un equilibrio



entre la vida laboral y familiar, es improbable alcanzarlo con el establecimiento de políticas globales, pues implica articular la percepción individual del mundo y del vivir, dentro de un contexto sociocultural específico. Es decir, a pesar de que existen necesidades comunes a todos los seres humanos, los satisfactores son diversos.

Por lo anterior, para José María San Segundo (52), consejero delegado y director técnico del Estudio Merco Personas, que realiza 13000 entrevistas anuales para hallar las mejores empresas para trabajar en Colombia, los trabajadores se identifican con una empresa cuando existe un proyecto colectivo que les trae proyección personal, en otras palabras, cuando logra unir sus aspiraciones personales con los objetivos empresariales.

## CONCLUSIONES

A pesar de varias décadas de análisis sobre el concepto, se puede confirmar que no existe una unificación de variables por tener en cuenta para su abordaje.

En 2009, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (53) definió la calidad de vida laboral como “el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potenciar las cualidades humanas de los miembros de la organización”.

Las últimas tendencias de calidad de vida en el ámbito organizacional gravitan en incrementar la productividad y la prosperidad, lo que hace más felices y satisfechos a los empleados, puesto que les brinda un clima laboral altamente placentero. Inclusive algunas empresas han establecido un nuevo cargo: director de la felicidad.

A partir de las disímiles acepciones encontradas, el autor plantea la siguiente definición de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario: resultado de la interacción de múltiples dimensiones del trabajo que favorecen la realización integral personal, familiar y social de los docentes universitarios.

## REFERENCIAS

1. Calle D. Estudio dio a conocer la calidad de vida de los docentes. ADN [Internet]. 2012 Sep 19; Available from: <http://diarioadn.co/medellin/mi-ciudad/estudio-dio-a-conocer-la-calidad-de-vida-de-los-docentes-1.23816>
2. Navia M. Satisfacción de necesidades y calidad de vida en los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil de acuerdo al estado civil y número de cargas familiares. Casa Grande, Guayaquil Ecuador; 2014.
3. Murillo M, Ramírez M, Maldonado S, García B. Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. 2014;07(05):61–80.
4. Misas G. La educación superior en Colombia: análisis y estrategias para su desarrollo [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2004. Available from: [http://www.colombia-aprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-73081\\_archivo.pdf](http://www.colombia-aprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-73081_archivo.pdf)
5. Gómez AM. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. Rev Ciencias Estratégicas. 2010;18(24):225–36.
6. Londoño O. Calidad de vida: surgimiento del término y aplicación al estudio del hábitat. Calidad de vida: enfoques, perspectivas y aplicaciones del concepto. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2004. p. 111–20.
7. Verdugo JC, Muñiz JG, López NAM, Lara RMM, Pérez ÓPG. Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. Psicol y Salud [Internet]. 2013;18(1):27–36. Available from: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/672>
8. Morales, M. Mellizo W. Calidad de vida: enfoques, perspectivas y aplicaciones del concepto. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2004.
9. Felce D, Perry J. Quality of life: its definition and measurement. Res Dev Disabil. 1995;16(1):51–74.
10. Jiménez Figueroa A, Moyano Díaz E. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Universum [Internet]. 2008;1(23):116–33. Available from: <http://www.scielo.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>
11. Martínez, Marino. Ros R. De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. Acciones e Investig Soc. 2010;5–55.

12. Sirgy M, Efraty D, Siegel P, Lee D. New Measure of Quality of Work Life (Qowl) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories'. *Soc Indic Res.* 2001;55(3):241–302.
13. Johnsrud L. Measuring the Quality of Faculty and Administrative Worklife: Implications for College and University Campuses. *Res High Educ.* 2002;43(2):379–95.
14. Schouteten R, de Witte M. Home situation related differences in the quality of working life in the Netherlands. *Community,Work Fam.* 2005;8(4):379–87.
15. Rethinam GS, Ismail M. Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *Eur J Soc Sci.* 2008;7(1):58–70.
16. Stepen A, Dhanpal D. Quality of Work Life and its Impact on Job Satisfaction in Small Scale Industrial Units: Employees Perspectives. *SDMIMD J Manag [Internet].* 2012;3(1):11–24. Available from: <http://www.sdmimdjournal.in/index.php/sdm/article/view/28759/24895>
17. Selvaraj SN. A Study on Review of Quality of Work Life on Employee Retention in Private Companies. *Int J Soc Sci Humanit Res [Internet].* 2014;2(3):277–81. Available from: [http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwj9jabG2\\_XIAhXKPiYKHdixDQo&url=http://www.researchpublish.com/download.php?file=A%20study%20on%20review%20of%20Quality%20of%20work%20life-582.p](http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwj9jabG2_XIAhXKPiYKHdixDQo&url=http://www.researchpublish.com/download.php?file=A%20study%20on%20review%20of%20Quality%20of%20work%20life-582.p)
18. Sharma R, Jeevan J. Impact of Quality of Work Life on Job Related Attitudes: Structural Modeling Approach. *AJManagRes [Internet].* 2014;12(2):20–34. Available from: [http://www.researchgate.net/publication/261951549\\_Impact\\_of\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_on\\_Job\\_Related\\_Attitudes\\_Structural\\_Modeling\\_Approach](http://www.researchgate.net/publication/261951549_Impact_of_Quality_of_Work_Life_on_Job_Related_Attitudes_Structural_Modeling_Approach)
19. Gupta B. A study of impact of Quality of work life on organizational commitment in manufacturing sector. *Pacific Bus Rev Int [Internet].* 2014;7(3):27–32. Available from: <http://www.pbr.co.in/September2014/4.pdf>
20. Narehan H, Hairunnisa M, Norfadzillah RA, Freziamella L. The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. ; 112(7):24-34. *Procedia - Soc Behav Sci [Internet].* 2014;112(7):24–34. Available from: [http://ac.els-cdn.com/S1877042814011537/1-s2.0-S1877042814011537-main.pdf?\\_tid=53ec06ca-84ec-11e5-b41b-00000aacb35e&acdnat=1446858806\\_1a9d2ac2fbc2d833c784ccfe89580cc8](http://ac.els-cdn.com/S1877042814011537/1-s2.0-S1877042814011537-main.pdf?_tid=53ec06ca-84ec-11e5-b41b-00000aacb35e&acdnat=1446858806_1a9d2ac2fbc2d833c784ccfe89580cc8)
21. Che Ros R, Beh LS, Uli J, Idri K. Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions. *J Soc Sci [Internet].* 2006;2(2):61–7. Available from: <http://thescipub.com/html/10.3844/jssp.2006.61.67>
22. Easton S, Van Laar D. QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Psychol Res [Internet].* 2013;3(10):596–605. Available from: <http://eprints.port.ac.uk/14307/1/QoWL.pdf>
23. Bhola SS. A Study of Quality of Work Life in Casting and Machine Shop Industry in Kolhapur. *Financ India.* 2006;20(1):202–8.
24. Love LL, Crompton JL. The Role of Quality of Life in Business (Re) Location Decisions. *J Bus Res [Internet].* 1999;44:211–22. Available from: [http://agrilife.org/cromptonrpts/files/2011/06/quality\\_of\\_life\\_10.pdf](http://agrilife.org/cromptonrpts/files/2011/06/quality_of_life_10.pdf)
25. González, R. Hidalgo, G. Salazar, J. Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHI-SALO. *Cienc y Trab.* 2010;12(36):332–40.
26. Baltazar RG, Santacruz GH. “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización.
27. Taylor J. Concepts and problems in studies of quality of working life [Internet]. 1973. Available from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED087887.pdf>
28. Elizur D, Shye S. Quality of work life and its relation to quality of life. *Appl Psychol An Int Rev.* 1990;39(3):275–91.
29. González P, Peiró JM, Bravo MJ. Calidad de vida laboral. In: Peiró JM, F P, editors. *Tratado de psicología del trabajo [Internet].* Madrid: Síntesis; 1996. p. 161–86. Available from: <http://bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro prieto - calidad de vida laboral vol 2 cap 6.pdf>
30. Levine M, Taylor J, Davis L. Defining Quality of Working Life. *Hum Relations.* 1984;37(1):81–104.
31. Krueger P, Brazil K, Lohfeld L, Edward HG, Lewis D, Tjam E. Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-

- site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2002;2(1):6. Available from: <http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1472-6963-2-6.pdf>
32. Casas, J. Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Rev Adm Sanit* [Internet]. 2002;6(23):143–60. Available from: <http://www.dinarte.es/ras/ras23/pdf/administracion2.pdf>
  33. Torres AS, Tomás EA. Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002;14(4):828–36.
  34. Serey TT. Choosing a Robust Quality of Work Life. *Bus Forum*. 2006;27(2):7.
  35. Normala D. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *Int J Bus Manag* [Internet]. 2010;5(10):75–82. Available from: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/7633/5861>
  36. Garzón G, Chacón A, Yudego R, Alemany A, Domínguez C, Martínez C. Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un área de atención primaria. *Rev Calid Asist*. 2010;25(6):334–40.
  37. Shimizu M, Wada K, Wang G, Kawashima M, Yoshino Y, Sakaguchi H, et al. Factors of Working Conditions and Prolonged Fatigue among Teachers at Public Elementary and Junior High Schools. *Ind Health* [Internet]. 2011;49(4):434–42. Available from: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/49/4/49\\_MS1206/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/49/4/49_MS1206/_pdf)
  38. Ambra P. Job satisfaction, working conditions and aspirations. *J Econ Psychol*. 2010;31:936–49.
  39. Iglesias Fernández C, Llorente Heras R, Dueñas Fernández D. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investig Reg* [Internet]. 2011;19:25–49. Available from: [http://www.researchgate.net/profile/Carlos\\_Iglesias2/publication/233860287\\_Calidad\\_empleo\\_y\\_satisfaccin\\_laboral\\_en\\_las\\_regiones\\_espaolas.\\_Un\\_estudio\\_con\\_especial\\_referencia\\_a\\_la\\_Comunidad\\_de\\_Madrid/links/09e4150c6e4bce45a0000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Carlos_Iglesias2/publication/233860287_Calidad_empleo_y_satisfaccin_laboral_en_las_regiones_espaolas._Un_estudio_con_especial_referencia_a_la_Comunidad_de_Madrid/links/09e4150c6e4bce45a0000000.pdf)
  40. Mosadeghrad AM. Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management. *Int J Res Nurs* [Internet]. 2013;4(2):47–54. Available from: [http://www.tums.ac.ir/1393/03/12/Quality\\_of\\_Working\\_Life\\_and\\_Turnover\\_Intentions.pdf-mosadeghrad-2014-06-02-09-52.pdf](http://www.tums.ac.ir/1393/03/12/Quality_of_Working_Life_and_Turnover_Intentions.pdf-mosadeghrad-2014-06-02-09-52.pdf)
  41. Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadersh Heal Serv*. 2001;14(2):9–15.
  42. Nasl Saraji G, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). *Iran J Publ Heal* [Internet]. 2006;35(4):8–14. Available from: <http://cite-seerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.506.6079&rep=rep1&type=pdf>
  43. Uribe AF, Garrido Pinzón J, Rodríguez AM. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Rev Virtual Univ Católica del Norte* [Internet]. 2011;33:101–16. Available from: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14/28>
  44. Atalaya Pisco MC. Satisfacción Laboral y Productividad. *Rev Psicol* [Internet]. 1999;3(5):46–60. Available from: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm#Docente](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Docente)
  45. Jaik AVRGM. Desempeño docente y satisfacción laboral en educación superior [Internet]. México; 2011. Available from: [http://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/2715/Desempe%C3%B1o\\_docente\\_y\\_satisfaccin\\_laboral\\_en\\_educaci%C3%B3n\\_superior.pdf?sequence=1](http://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/2715/Desempe%C3%B1o_docente_y_satisfaccin_laboral_en_educaci%C3%B3n_superior.pdf?sequence=1)
  46. Garrido-Pinzó J, Uribe-Rodríguez AF, Blanch JM. Psychosocial risks from the perspective of the quality of working life. *Acta Colomb Psicol*. 2011;14(2):27–34.
  47. Sandoval, M. Magaña D. Surdez E. Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. 2013;13:1–24. Available from: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/12035/18290>
  48. Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J.\*, Ferrer-Cascales, R, González-Gómez. J. P. La satisfacción académica de los profesores universitarios. [Internet]. En *Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria*. Alicante: 2007. p. 54-67
  49. Sánchez, M. Clavería M. Estrés Laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Glob Rev electrónica Semest enfermería* [Internet]. 2005;6:1–16.

Available from: <http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/512/526>

50. Herranz J. La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios [Internet]. Universidad de Alicante, España; 2004. Available from: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz\\_Bellido%2c\\_Jes%c3%bas.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz_Bellido%2c_Jes%c3%bas.pdf)
51. Rodríguez Vega M, Aguilar Aldrete ME. Jubilación y calidad de vida en profesores universitarios: el rol de la familia. *Estud sobre las Fam* [Internet]. 2005;4:49–62. Available from: [http://sistemadif.jalisco.gob.mx/apps/ceninf/centro\\_de\\_informacion/FAMILIA/Jubilacion\\_y\\_calidad\\_de\\_vida\\_en\\_profesores\\_universitarios\\_el\\_rol\\_de\\_la\\_familia\\_MC\\_RODRIGUEZ\\_VEGA\\_DIF\\_JALISCO.pdf](http://sistemadif.jalisco.gob.mx/apps/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf)
52. San-Segundo J. Un trabajador feliz difícilmente deja una empresa por más plata. *Portafolio*. Bogotá; 2013 Jul 5;4.
53. Nacional M de E. Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente [Internet]. 2009. Available from: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)