



# FILHA

## SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ZACATECAS

Satisfaction with the quality of work life in university teachers in zacatecas

Cardoso Pérez, Martín de Jesús; Maldonado González, Fabiola. (2019). Satisfacción con la calidad de vida laboral en docentes universitarios de Zacatecas. *Revista digital FILHA. Julio-diciembre. Número 21*. Publicación bianual. Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas. Disponible en: [www.filha.com.mx](http://www.filha.com.mx). ISSN: 2594-0449.

**Resumen:** El objetivo fue determinar la satisfacción con la calidad de vida laboral de los docentes en una universidad pública de Zacatecas, México. Estudio descriptivo de corte transversal, muestra por conveniencia en 30 docentes universitarios. Se aplicó el instrumento denominado CVT-GOSIHALO, que mide siete dimensiones. Éticamente se apegó a la Ley General de Salud, en materia de investigación. Los resultados muestran que la satisfacción con la calidad de vida laboral total del docente fue alta, con un 46,9 %. De acuerdo a las dimensiones, en el soporte institucional para el trabajo, un 28,1% expresó satisfacción adecuada. Respecto a la seguridad en el trabajo, una tercera parte reportó mucha satisfacción para trabajar con amplio margen de seguridad. Sobre la integración al puesto de trabajo, la satisfacción adecuada registró un 28,9%. La satisfacción por el trabajo, obtuvo alto porcentaje, así como el bienestar logrado a través del trabajo, que registró un 31,9%, señalando estar muy satisfechos, sin embargo, en la dimensión desarrollo personal del docente, el 32,7% refiere estar poco satisfecho y en la administración del tiempo libre, un 31% describió tener una actitud neutra. Se llegó a la conclusión que la calidad de vida laboral fue satisfactoria en alto porcentaje, sin embargo, en la dimensión desarrollo personal se presentó una baja satisfacción. Se recomienda plantear estrategias institucionales que fortalezcan la calidad de vida laboral, dado que ello repercute en la calidad académica brindada y por ende en la satisfacción de los docentes universitarios.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, docentes, universitarios.

**Abstract:** The objective was to determine the satisfaction with the quality of working life of teachers in a public university in Zacatecas, Mexico. Descriptive study of cross section, sample for convenience in 30 university teachers. The instrument called CVT-GOSIHALO, which measures seven dimensions, was applied. Ethically it adhered to the General Health Law, in terms of research. The results show that the satisfaction with the total quality of work life of the teacher was high, with 46.9%. According to the dimensions, in the institutional support for work, 28.1% expressed adequate satisfaction. Regarding safety at work, one third reported great satisfaction to work with a wide margin of safety. On integration to the job, adequate satisfaction registered a 28.9%. Satisfaction with work, obtained a high percentage, as well as the well-being achieved through work, which registered 31.9%, indicating being very satisfied, however, in the teacher's personal development dimension, 32.7 % reported being dissatisfied and in the administration of free time, 31% described having a neutral attitude. It was concluded that the quality of working life was satisfactory in a high percentage, however, in the personal development dimension there was low satisfaction. It is recommended to establish institutional strategies that strengthen the quality of working life, given that this affects the academic quality provided and therefore the satisfaction of university teachers

**Key words:** quality of work life, teachers, university students.

## Introducción

Actualmente, la denominada sociedad del conocimiento, derivada del desarrollo científico y tecnológico, se localiza inmersa en la lógica económica, motivo por el cual su actuar e impulso se encuentra sujeto a las directrices que marca la competitividad, misma que depende cada vez más de la educación y del capital humano. A partir de lo antes expuesto adquiere especial importancia tener en consideración la estrecha relación que existe entre el desarrollo de una nación, y la fortaleza que, en materia educativa, investigativa y tecnológica, pueda poseer, lo cual permite explicar la permanente transformación en que se encuentra inmersa la educación superior en el mundo, toda vez que de ello depende en gran medida el futuro de las naciones.

Respecto a lo anterior, México no ha quedado al margen, pues en la pretensión de alcanzar una más rápida integración del país en la sociedad y la economía del conocimiento, así como incrementar su nivel de competitividad, se han implementado significativos cambios en materia educativa, impactando en los diversos tipos y niveles en que ésta se expresa, sin arrojar, desgraciadamente, los resultados esperados. Para el caso de la educación superior, las principales decisiones implementadas para mejorar su calidad se han plasmado en la asociación entre evaluación y recursos financieros, siendo ésta la principal estrategia implementada, a través de diversos programas, para alcanzar los fines propuestos.

Existen evidencias de que los cambios generados en el ámbito de las universidades públicas, con el propósito mencionado, han trastocado prácticas de diversa índole sumamente arraigadas, como lo son las propias del campo laboral, y que en el caso del personal docente, con la intención de profesionalizarse y elevar los indicadores de calidad y competitividad institucional, han derivado en el denominado "pago por mérito", que implica asignar puntajes a las diferentes actividades y productos que realiza, a fin de participar en programas de diversa índole y complementar su percepción salarial.

Esa dinámica laboral ha diversificado la actividad docente, de tal modo que ahora se le han agregado a ésta diversas actividades que van desde participar en comisiones institucionales, ejercer la tutoría, hacer gestión académica, realizar investigación, contar con publicaciones, entre otras, además de la enseñanza, de tal modo que se puede percibir una intensificación e inestabilización del trabajo, así como tensiones de carácter ético-profesionales del quehacer docente. Ahora se traslada parte de su actividad laboral fuera del espacio educativo, y por tanto se prolonga la duración de ésta.

Cabe señalar que lo antes descrito da cuenta de una subsunción plena del trabajo académico a los lineamientos aplicados, en materia de educación superior pública en el país, lo cual ha sido posible gracias, en gran medida, a lo que señalan Guevara y Domínguez (2011), en el sentido del bajo nivel de participación de los docentes

universitarios al momento de reivindicar sus derechos, y de abogar por beneficios socioeconómicos que pudieran contribuir a mejorar su calidad de vida (CV).

La mencionada planificación docente que se realiza en función del puntaje que se pretende obtener, y en la perspectiva de ampliar sus percepciones, modificando de manera permanente y bajo presión su dinámica laboral e incluso familiar, genera condiciones para la aparición de trastornos fisiológicos, emocionales, conductuales, cognitivos y psicosociales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010, citado en Hernández, Morales y Arriaga, 2017), lo cual puede impactar de manera negativa en el logro de los propósitos institucionales, y en la calidad de vida del docente.

Sin duda, las acciones implementadas a fin de mejorar la calidad educativa, en el ámbito de la educación superior pública en México, han subordinado el otorgamiento de subsidios ordinarios y extraordinarios a los procesos de certificación y acreditación, situación que se percibe en los programas de ingresos adicionales para el personal docente, otorgados en función del incremento de su productividad, y a partir de convocatorias específicas, lo cual ha instaurado una dinámica laboral sumamente demandante, impactando en el demérito de su calidad de vida laboral (CVL).

A partir de lo anterior podemos explicar la razón por la cual el análisis de la calidad de vida laboral ha adquirido cada vez mayor importancia e interés, derivado de la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, lo que ha provocado, en diferentes escenarios laborales, alteraciones en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, pudiendo afectar de manera negativa el rendimiento y, por tanto, los resultados del proceso. En contra parte a lo anterior se puede señalar que cuando se percibe una calidad de vida laboral favorable, es decir, un adecuado nivel de satisfacción laboral del docente, su desempeño es por demás adecuado.

Por lo antes descrito es necesario abundar, de manera inicial, en el concepto de calidad de vida, reconociendo que es sumamente difícil encontrar consenso en su definición. Una particularidad que le es inherente es su carácter sumamente cambiante, toda vez que está estrechamente relacionado con las interpretaciones y valoraciones que los individuos realizan del mismo, a partir del bagaje de experiencias que han acumulado durante su existencia.

Se ha comentado respecto a la importancia de la educación, por tanto, es elemental conocer e intervenir en las dimensiones que impactan en la calidad de vida laboral de quienes participan en ésta, razón por la cual adquieren relevancia este tipo de investigaciones, las cuales permiten valorar el entorno sobre el cual se sustenta su estudio.

## **Un acercamiento a los conceptos de calidad de vida y calidad de vida laboral**

Es importante abordar el concepto de calidad de vida, a partir de diversas perspectivas, resaltando la forma como se expresa en el ámbito laboral, y revisando su situación actual. Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, citada por Durán, García y Prieto (2017), la calidad de vida se define como la percepción individual de la propia posición en la vida, dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones.

Para Ardila (2003) y Canales (2017), calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos a la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, así como la salud objetivamente percibida. Téngase en consideración que hablar de bienestar implica tener presente lo requerido para vivir bien, es decir, gozar de una adecuada salud, desarrollarse en un ambiente afable, actuar en función de los intereses propios sin perjuicio de los de otros, establecer apropiadas relaciones interpersonales, y registrar aceptables niveles de desarrollo.

Asimismo, para Durán y colaboradores (2017), la calidad de vida es la percepción subjetiva del individuo frente a las oportunidades que le brinda el entorno donde se desarrolla para satisfacer sus necesidades personales y laborales. En esta lógica resalta el carácter relativo del concepto, toda vez que está estrechamente ligado a la percepción que en materia de bienestar se pueda tener, así como de los elementos constitutivos que éste contenga, dado que en él influyen aspectos que van desde la satisfacción de necesidades materiales, hasta el estado de ánimo.

En este contexto, Somarriba y Peña, (2009) y Reyes (2017), conciben a la calidad de vida como una noción multidimensional, la cual incluye las condiciones en las que los individuos desarrollan su vida y además las valoraciones de esas condiciones desde la perspectiva de los propios sujetos. A ello, Reyes (2017) añade como una percepción individual de bienestar que se origina de la satisfacción en áreas de la vida importantes para la persona, y se utiliza como aproximación al bienestar psicológico

Para Espinosa y Morris, (como se citó en González Baltazar y colaboradores, 2010), es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos. Que además de estar relacionado con la percepción individual, tiende a cambiar dependiendo de si la conceptualización es en el ámbito económico, filosófico, político o relacionado con la salud. En tanto, Peñaherrera-

Larenas y colaboradores (2015), la definen como un estado de satisfacción personal con las actividades que realiza el individuo y subjetiva al bienestar físico y emocional.

Por tanto, la calidad de vida se debe abordar desde la perspectiva de considerar a las personas como seres sociales que registran una gran multiplicidad de necesidades físicas, económicas, espirituales, y emocionales, entre otras, pero además capaces de priorizar sus necesidades en función de su interés particular, tratando de alcanzar una vida prolongada, saludable y creativa, con los consiguientes logros en materia de bienestar integral.

Téngase en cuenta que el concepto calidad de vida ha evolucionado en la medida en que se han hecho presentes, desarrollado y perfeccionado, diferentes indicadores sociales, integrando las múltiples dimensiones de la vida y considerando además aspectos de carácter objetivo y subjetivo, mismos que interactúan en un escenario sumamente diverso, por lo que el proceso de desarrollo social se expresa de manera plena. Razónese que hablar de dimensiones de calidad de vida, obliga a considerar las diversas percepciones que los actores sociales han acumulado durante su experiencia de vida, por lo que, para poder evaluarle, la calidad de vida debe reconocerse como concepto multidimensional que incluye además estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y en el empleo, así como situación económica (Romero y Laborín, 2016).

En tanto Acosta (2016), define a la calidad de vida en el ámbito docente universitario como resultado de la interacción de múltiples dimensiones del trabajo que favorecen la realización integral, personal, familiar y social de los docentes universitarios.

A partir de lo anterior, es posible señalar que la calidad de vida juega un papel trascendental al momento de evaluar el rendimiento que en materia laboral pueda alcanzar una persona, en este caso, un docente universitario, sin olvidar que en ello influyen múltiples factores, como son los propios de la individualidad, además de las condiciones institucionales, sociales, y económicas, entre otras.

Ahora bien, ante la pretensión de visualizar la forma como se manifiesta la calidad de vida en el ambiente laboral, es importante señalar que el trabajo va más allá de ser considerado como una actividad relacionada únicamente con la producción de bienes y/o servicios, o bien como un medio a través del cual es posible mantener el proceso de reproducción del trabajador y su familia, y un importante referente en materia de movilidad social.

Una acepción básica del concepto de trabajo se encuentra en Camacaro (2010), quien señala se le puede concebir como el medio a través del cual un individuo mantiene contacto e interacciona con el entorno físico humano, facilitando una expresión productiva de los más profundos estímulos y aspiraciones. Asimismo, Canales (2017) señala que el concepto “trabajo” es complejo, pues interrelaciona diversos planos de la vida de las personas, inclusive, las distintas ciencias entienden al trabajo de un modo diferente. El empleo significa la vía más corriente de

realización personal, de integración en el grupo de amigos y paradójicamente, el trabajo facilita la forma de administración del ocio (Domínguez-Lara, 2018).

Por lo tanto, la actividad laboral conlleva al sentimiento de integración a un espacio, a un grupo social y al logro de un objetivo, de tal forma que su ejercicio devela sentimientos de diversa índole que pueden oscilar entre la adaptación plena, a partir del amplio margen de satisfacción, hasta el malestar que se puede derivar de condiciones laborales inadecuadas, generándose altos niveles de presión y estrés laboral.

La evolución del concepto calidad de vida laboral (CVL), comienza a finales de 1960, en la que se perfilan las dimensiones humanas del trabajo, enfocándose los estudios hacia la calidad de la relación entre el trabajador y el ambiente laboral, según Che y colaboradores (2006), citado por Arguelles, Quijano y Fajardo (2017), las personas son lo más importante en la organización, planteando que los trabajadores son dignos de confianza, responsables y capaces de realizar contribuciones valiosas debiendo ser tratados con dignidad y respeto.

Por tanto, ante el escenario en el cual las organizaciones se esfuerzan por ser más competitivas y eficientes, sin duda los trabajadores habrán de jugar un papel protagónico, siendo este el motivo por el cual la calidad de vida laboral (CVL), ha adquirido una importancia creciente, ante la perspectiva de cumplir las expectativas planteadas.

A partir de lo antes señalado es que adquiere gran relevancia el estudio de la CVL, como objeto de interés académico, toda vez que según Nava (2012), citado por Miño (2016), la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que contiene elementos de bienestar, de políticas sociales, dimensiones materiales y no materiales, objetivas y subjetivas, individuales y colectivas.

Así también, el concepto de calidad de vida laboral (CVL) ha evolucionado en el tiempo. Se le ha denominado “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad” y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo, Pichardo (1998), citado en González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), presentándose como consecuencia de un conjunto de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, entre otros, que afectan ya sea de forma directa o indirecta, en cómo las funciones de las organizaciones se llevan a cabo, constituyendo un importante campo de investigación y análisis que permite explicar y comprender los factores ambientales, organizacionales y humanos, involucrados en el mejoramiento y/o deterioro de la calidad de vida laboral (Canales, 2017).

Por lo tanto, según González y colaboradores (2009), citado por García, González, Aldrete, Acosta y León (2014), la CVT implica tener una participación proactiva en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales; se relaciona especialmente con el bienestar, satisfacción, seguridad, identificación e integración al puesto de trabajo, así como en la administración adecuada de su tiempo libre

para armonizar vida laboral y familiar. Por otra parte, expertos en la materia puntualizan que la CVL constituye una variable que tiene directa repercusión en el rendimiento laboral, productividad, calidad del servicio del trabajador en su lugar de trabajo, así como ausentismo y otra serie de fenómenos que facilitan el deterioro de la eficiencia organizacional, originando pérdida de recursos económicos y aumento en gastos asociados, los que en el caso de los docentes, podrían afectar directamente la calidad de la educación/enseñanza impartida (Domínguez-Lara, 2018).

Señala Cruz J. (2017), que la calidad de vida laboral es un fenómeno bastante lento que es posible estudiar a partir de comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que ha mejorado desde su concepción, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, como, por ejemplo, aquellas que tienen una estructura muy rígida con un alto grado de renuencia a los cambios.

Para el presente estudio se habrá de retomar lo planteado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), para quienes la CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas diversas necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social, también como medio para preservar la economía y la salud; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

Por tanto, dependerá de múltiples aspectos físicos, ambientales y psicológicos que generan satisfacción y felicidad laboral entre los docentes, agregando lo referente al bienestar común, para una interrelación en un entorno de convivencia y confianza entre éstos y la institución, contribuyendo a la generación de resultados positivos. Lo anterior indica la importancia de conocer las dimensiones que influyen en la CVL, pues el trabajo es una actividad humana y colectiva que requiere de varias contribuciones.

En las diversas investigaciones que se han realizado al respecto, predomina el planteamiento de que los maestros están sometidos a condiciones de trabajo inestables, prevaleciendo circunstancias adversas que deben enfrentar en la realización de sus funciones, lo cual seguramente habrá de afectar su salud física y psicológica. Entre estas destacan las relacionadas con limitada disponibilidad de recursos e infraestructura, alto número de alumnos por aula, horario discontinuo de sus clases, falta de certeza laboral, regulación excesiva de su actividad por parte de instancias internas y externas, desconocimiento social respecto a la naturaleza de su trabajo, la existencia de sistemas diferenciados de contratación, la presencia de programas excluyentes en materia de estímulos, la falta de seguridad en el espacio laboral, agregando el poco reconocimiento institucional a su labor cotidiana y el desequilibrio entre la actividad laboral y familiar.

Lo anterior sin duda genera alarma, pues el proceso educativo pierde efectividad, obstaculizando la planificación educativa, así como el desarrollo de modelos promotores de un currículum académico funcional y contextualizado, que favorezca la formación de ciudadanos responsables y con valores positivos. Por este motivo, las instituciones de educación superior deben considerar, en sus planes de desarrollo institucional, estrategias orientadas a fortalecer la función docente, a fin de que las actividades propias de la organización se desarrollen en las condiciones adecuadas, a través de un ambiente laboral pertinente e incluyente, con posibilidades de promoción y reconocimiento, con justas retribuciones, entre otras, generando un escenario favorable y sin afectar la calidad de vida del docente.

A partir de lo antes expuesto es que se plantea como imperativo conocer, cuáles son los factores que inciden en las dimensiones de la calidad de vida, a fin de proveer a los docentes de las condiciones adecuadas para el logro satisfactorio de los objetivos personales e institucionales. Ante esto salta a la vista la necesidad institucional de motivar, reconocer y recompensar a las personas involucradas en la actividad docente, lo cual favorece a la calidad de vida laboral y es reflejo del aporte institucional a su personal y a la sociedad.

Es conocido que la docencia universitaria, de manera frecuente, enfrenta presiones de diversa índole, debido a que sobre ella se erigen múltiples expectativas sociales, dado el carácter complejo y diverso de la sociedad. No sólo se le demanda lo referente a la formación de los perfiles requeridos, a fin de que puedan integrarse con mayores expectativas de éxito en la sociedad globalizada, sino además que puedan adecuarse a los nuevos lineamientos de tipo laboral que se definan. Habrá que tener presente que la universidad, como espacio laboral, debe considerar su alta misión social, la cual demanda un cuerpo docente con la formación académica necesaria, y provisto de los medios y condiciones que posibiliten su adecuado desempeño y desarrollo, por lo que deben generarse las condiciones necesarias para el cumplimiento de esa misión universitaria.

Según Pinto, Brito y Mendoza (2016), las instituciones de educación superior deben orientar su actuar, desarrollando acciones que logren proporcionar calidad de vida, para satisfacer las necesidades de los colaboradores, siendo un factor fundamental para el éxito de sus procesos de trabajo y la integración de sus trabajadores hacia la excelencia institucional. Cabe señalar que el tema de la CVL de los docentes universitarios ha sido poco investigado, tanto en Latinoamérica como en México. Últimamente el interés se ha incrementado, haciendo énfasis en las condiciones de trabajo y su impacto perjudicial en la salud física y mental de los académicos.

Respecto al estado del arte existen diferentes aportaciones de las cuales se rescata la de Acosta (2016), que realizó una investigación respecto a la literatura científica en torno a la evolución del concepto calidad de vida laboral, en el contexto docente universitario latinoamericano, dando cuenta de un marcado interés por delimitar al concepto mismo.

Así mismo se percibe una gran inquietud por conocer la CVL y su relación con el bienestar, por lo que Hernández, Morales y Arriaga (2017) abordan la necesidad de evaluar la forma como se desarrolla la labor docente, en un contexto cambiante. Aportan al debate teórico, proponiendo un modelo multidimensional, retomando metodologías ya planteadas y haciendo énfasis en la inclusión de elementos que promuevan el desarrollo personal, la mejor administración del tiempo libre, y un mejor balance entre trabajo -familia.

En la Universidad de Antioquía, Colombia, Restrepo y López (2011), en su investigación a través de un modelo transversal, abordan las características del capitalismo organizacional en profesionales de la docencia universitaria, en un contexto de reorganización flexible del trabajo. El resultado más importante es que las condiciones de trabajo son buenas y se adaptan a las demandas de la organización. En la misma senda, Miño y Sepúlveda (2016), abordan el tema de CVL de los docentes de enseñanza básica y enseñanza media en Chile, rescatando los indicadores referentes a su realidad laboral, y comparándolos con variables socio demográficas. El resultado arrojado indica estrechez del tiempo para vida personal como consecuencia de pesadas cargas de trabajo, estrés, agobio, prisas, baja satisfacción con sueldo, entre otros, lo cual afecta su CVL.

Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González, (2008), realizaron un estudio en la Universidad de Colima (México), en el cual concluyen que independientemente del sexo, salario o estatus laboral de los profesores universitarios, la salud es el factor principal que modifica la mayor cantidad de rubros de la calidad de vida. En la misma lógica, y trasladando el estudio al caso de los profesores normalistas de Nuevo León, México, se rescata el aporte de Vera, Bautista, De la Fuente y Velasco (2015), que resalta la necesidad de valorar los aspectos materiales y subjetivos, así como el bienestar del ciudadano, en el ejercicio del constructo de "calidad de vida", resaltando el componente subjetivo como determinante.

Aludiendo a la alta prioridad que representa medir productividad y calidad del servicio del empleado, Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015), resaltan la importancia del concepto en su estudio realizado con docentes universitarios de Ecuador, describiendo algunas dimensiones que impactan en el desempeño y cuyos resultados deben considerarse como oportunidad para mejorar. Vale agregar el estudio de Parra y Gallego (2013), que con el objetivo de describir la CVL de docentes de la Universidad de Quindío efectuaron una investigación de tipo no experimental, cuantitativa y con diseño transversal-descriptiva, a partir del instrumento CVT- GOHISALO, obteniendo resultados que apuntan a una buena calidad de vida laboral, con dimensiones que requieren intervención institucional.

Otra investigación es la realizada por González et al. (2010), que, mediante un estudio descriptivo, transversal y de tipo analítico, analizaron diversas dimensiones. El instrumento por ellos utilizado logró posicionarse generando condiciones de validez y confiabilidad a fin de medir calidad de vida en el trabajo.

En Zacatecas, sede de la Universidad donde se realizó esta investigación, existe poca evidencia respecto al estudio de la calidad de vida laboral experimentada por los trabajadores, menos aún, sobre la percibida en los docentes universitarios de instituciones de educación superior pública, cuya realidad laboral no es ajena a la que predomina en los diferentes escenarios universitarios y que ha sido reseñada con anterioridad. Bajo este contexto, la presente investigación buscó responder la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de satisfacción respecto a la calidad de vida laboral percibida, por los docentes universitarios?

## **Objetivo**

El presente estudio tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción con la calidad de vida laboral, de los docentes adscritos a una unidad académica, de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Cabe comentar que este objetivo se orientó a participar en el debate teórico que existe respecto a la calidad de vida en docentes universitarios, en función de las particularidades de la institución sede de estudio.

## **Metodología**

El presente estudio se desarrolló mediante un método de corte cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), de cohorte transversal. La muestra fue por conveniencia constituida por 30 docentes universitarios, cantidad que corresponde al 19.35 % de los académicos que imparten cátedra en la Unidad Académica de Derecho, de la Universidad Autónoma de Zacatecas, que aceptaron participar de manera voluntaria y anónima, cuyos criterios de inclusión fueron: a) tener carga laboral en el plantel Zacatecas; b) trabajar en el sistema escolarizado. En cuanto a los criterios de exclusión se consideraron: a) los que no quisieron participar voluntariamente; b) los que se encuentran con descarga, estancia académica o permiso laboral.

Para describir la calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario “CVT-GOHISALO” propuesto por González y colaboradores (2010), compuesto de 74 ítems con respuesta escala tipo Likert 0-4. Los ítems están organizados en siete dimensiones que son: soporte institucional para el trabajo, la cual se refiere al apoyo que la institución proporciona al profesor, para el desempeño de su función; además seguridad en el trabajo, que describe las características y condiciones que se brindan al trabajador para su desempeño; integración al puesto de trabajo, referente a la capacitación y adecuación de sus actividades, acorde a su preparación; satisfacción laboral, que refleja el nivel de agrado y gozo por su actividad, agregando el reconocimiento que pudiese recibir; y el bienestar logrado a través del

trabajo, que además describe al estado psicológico en relación con su actividad laboral. En la dimensión desarrollo personal del trabajador, encargada de los aspectos relacionados con su actividad laboral, logros y seguridad; en tanto el dominio administración del tiempo libre, que se refiere a la forma como se compagina el tiempo laboral y el de descanso.

Para la recolección de la información se solicitó permiso a las autoridades respectivas, se explicó el objetivo y los fines investigativos del estudio, así como el carácter confidencial del estudio a los participantes, quienes aceptaron, firmaron el consentimiento informado y llenaron el cuestionario, en un tiempo aproximado de nueve minutos. Respecto a las consideraciones éticas, éstas se encuentran en correspondencia a lo establecido en la Ley General de Salud, en materia de investigación (2018), posteriormente se realizó el análisis estadístico descriptivo, utilizando el paquete estadístico SPSS 22.

## **Resultados**

La prueba de confiabilidad del instrumento utilizado, denominado CVT-GOHISALO, tuvo como resultado un Alpha de Cronbach de 0.75, el cual se considera aceptable dentro de los parámetros de confiabilidad. En cuanto a las características sociodemográficas de los participantes, se encontraban con una edad promedio de 49 años, con un mínimo de 33 años y un máximo de 72 años; prevaleció el sexo masculino con un 63%; el 76,7 % registraron en estado civil estar casados, de los cuales el 26,7% tenían en promedio 3 hijos. El nivel académico que prevaleció fue de doctorado, en dos terceras partes de quienes colaboraron. En el ítem que describe la antigüedad laboral, se encontró que un 24,1% se ubica entre 7 y 10 años trabajados en la institución, mientras que un 37,8 por ciento se situó entre los once y veinte años; en tanto que para el periodo comprendido entre los 21 a 30 años se registra un 27,4%, y los encuestados con más de 30 años laborados corresponden a un 10,3%.

En cuanto al grado de satisfacción de la calidad de vida laboral total, se encontró que 46,9% de los docentes, que participaron en el estudio, reportaron un grado de satisfacción alto en los diferentes ítems que describieron el instrumento, en tanto que un 18,4% se mostró poco satisfecho, y el 15,5 por ciento nada satisfecho, quedando muy por debajo la satisfacción media y baja, de la calidad de vida laboral total.

Es importante resaltar la forma como se expresaron los resultados de la aplicación del instrumento, en las diferentes dimensiones de la calidad de vida laboral, a través de porcentajes, lo que permitió desglosar los niveles de satisfacción (Tabla 1).

Respecto a las dimensiones de calidad de vida laboral incluidas, específicamente en la denominada soporte institucional para el trabajo, un 28,1% externó una

satisfacción adecuada, en tanto que un 14,3% se expresó nada satisfecho, lo cual implica que se deben fortalecer los procesos de organización interna, así como la retroalimentación necesaria entre mandos administrativos y docentes. En la dimensión seguridad en el trabajo, un 30,3% de los académicos se manifestaron muy satisfechos para desarrollar el trabajo de manera segura, con libertad de expresión, con insumos suficientes, conformes con sus percepciones, en tanto una décima parte refirió estar insatisfecha; en cuanto a la dimensión integración al puesto de trabajo, donde se hace presente la motivación y el ambiente laboral, entre otros, se obtuvo satisfacción adecuada con un 28,9% del total de los participantes, refiriendo estar poco satisfechos un 13%.

En la dimensión de satisfacción por el trabajo, que se refiere a la dedicación, al sentido de pertenencia, al reconocimiento a la labor realizada, entre otros, arrojó una muy buena satisfacción por el trabajo, con un 37,3%, en tanto que sólo un 7,4% dijo estar nada satisfecho. En el dominio de bienestar logrado a través del trabajo, el 31,9% de los participantes describieron estar muy satisfechos, en tanto que un 25,8% refiere no estar satisfecho por su actual trabajo, disfrutando en nada la actividad que realiza. En la dimensión desarrollo personal del trabajador, se encontró que el 32,7% refiere estar poco satisfecho y sólo el 5,1% del total refirió estar muy satisfecho con el desarrollo personal; respecto al dominio administración del tiempo libre, un 18,9 por ciento se mostró muy satisfecho, es decir, ha sido capaz de planificar y equilibrar su actividad laboral y familiar, en tanto que un 31% del total de los participantes, describió tener una actitud neutra, es decir, ni estar satisfecho, ni insatisfecho con la administración del tiempo libre (Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones de la calidad de vida de los docentes

<b>Dimensión</b>	<b>Muy Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Ni satisfecho, ni insatisfecho</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Nada satisfecho</b>
<b>Calidad de vida total</b>	23.4	23.5	19.4	18.4	15.5
<b>Soporte institucional</b>	16.0	28.1	20.1	20.6	14.3
<b>Seguridad en el trabajo</b>	30.3	24.1	17.9	17.9	9.60
<b>Integración al puesto</b>	24.8	28.9	15.1	13.0	17.2
<b>Satisfacción por el trabajo</b>	37.3	25.2	16.6	13.7	7.4
<b>Bienestar logrado</b>	31.9	15.5	7.7	18.0	25.8
<b>Desarrollo personal</b>	5.1	18.9	27.6	32.7	24.1

<b>Administración del tiempo libre</b>	18.9	24.1	31.0	13.7	11.1
--	------	------	------	------	------

## Discusión

Está por demás claro que abordar el tema de la calidad de vida laboral implica sumarse a la agenda de la globalización, asignando al capital humano un rol que le reivindica y ubica como actor protagónico del proceso laboral, lo cual demanda la generación de las condiciones adecuadas para el óptimo desempeño de su actividad.

Este estudio arrojó que los docentes universitarios participantes reportaron satisfacción alta con la calidad de vida laboral total percibida. Si bien pueden presentar diverso grado de insatisfacción, en general describen una clara tendencia hacia la satisfacción. Sin duda, resultados de esta índole se habrán de reflejar en los procesos educativos que se generen en la institución.

Respecto al soporte institucional para el trabajo, cerca de la mitad de los docentes se expresaron entre muy satisfechos y satisfechos, contrastando con el bajo grado de insatisfacción al respecto, resultados que coinciden con Vázquez Mata y colaboradores (2017), que en un significativo porcentaje de docentes encontraron un nivel alto en la dimensión soporte institucional para el trabajo, difiriendo de Flores Romo y colaboradores (2017), quienes encontraron en la satisfacción baja, un alto porcentaje. Es importante señalar que en esta dimensión se expresan factores tales como la adecuada dirección, la claridad en las actividades a realizar, la motivación, la promoción laboral adecuada, el perfil profesional o puesto laboral. Estas personas generalmente están dispuestas a innovar, a tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la institución o empresa de trabajo. Consideran tener buen apoyo de los superiores por el trabajo realizado, una retroalimentación positiva de sus compañeros y a la vez, promueven los valores de respeto, autonomía e independencia. Sienten que su actividad laboral les permite alcanzar promociones dentro de la institución o empresa.

En cuanto a la dimensión seguridad en el trabajo, se reportó en un alto porcentaje, alta satisfacción, coincidiendo con lo planteado por Vázquez Mata y colaboradores (2017), dado que ellos también percibieron la existencia de un alto grado de satisfacción en la seguridad brindada para realizar los procedimientos de trabajo, y discrepando de lo reportado por Flores Romo y colaboradores (2017), quienes encontraron un grado de satisfacción bajo en esta dimensión, resaltando que a pesar de ello se les considera aptos para el trabajo, sin importar que cuestionen los mecanismos selectivos de evaluación, promoción y capacitación que se ofertan.

Respecto a la integración al puesto de trabajo, se obtuvo un nivel de satisfacción adecuada con un 28,9% del total de los participantes, que, si se integran a los

satisfechos y muy satisfechos, se alcanza el 53,7%, lo cual da cuenta de cierta conformidad que el docente muestra con el cumplimiento de objetivos de carácter institucional, así como de la presencia de una significativa motivación y responsabilidad, siendo éste un resultado similar al obtenido por Vázquez Mata y colaboradores (2017). Se discrepó en esta dimensión con Flores Romo y colaboradores (2017), quienes encontraron un grado de satisfacción bajo. El nivel de satisfacción detectado en la presente investigación se deriva de la integración existente con sus compañeros, la facilidad para realizar trabajo en equipo, la motivación evidente para superar retos y ejercer liderazgo, la presencia de un ambiente de trabajo satisfactorio, la adecuada relación con los mandos administrativos, la tolerancia y la disposición a cooperar, entre otros.

En la dimensión de satisfacción por el trabajo, el estudio arrojó un 37,3% de muy buena satisfacción, coincidiendo con los resultados reportados por Flores Romo y colaboradores (2017), quienes también encontraron ese grado de satisfacción alto en la dimensión referida. Lo anterior se traduce en que estos docentes consideran sumamente significativo el aporte que su trabajo hace a la sociedad, reivindicando la imagen social de la institución, además suelen ser comprometidos con la misión institucional, resaltando los aspectos positivos de su actividad laboral; ellos mismos se auto valoran y sienten gran orgullo de pertenecer a la organización, muestran satisfacción con sus percepciones, y por el desarrollo personal, económico y social alcanzado.

Sin embargo, la dimensión que se encuentra peor evaluada es la de desarrollo personal del trabajador, donde se encontró que el 32,7% refiere estar poco satisfecho y solo el 5,1% del total refirió estar muy satisfecho. Este resultado difiere de lo reportado por Vázquez Mata y colaboradores (2017), quienes presentaron porcentajes altos en esta dimensión. La baja satisfacción se sustenta en la variabilidad del estado de ánimo, además de la percepción que se tiene respecto a logros, expectativas de promoción y mejora, así como de seguridad personal, que es reducida, no muestran interés por aportar al ambiente laboral, transmitiendo entusiasmo y alegría.

Un 31% del total de los participantes describieron tener una actitud neutra, es decir, ni están satisfecho, ni insatisfecho con la administración de su tiempo libre, en tanto que únicamente el 18,9% señaló estar muy satisfecho con el rubro referido. Este resultado difiere de lo encontrado por Vázquez Mata y colaboradores (2017), que al respecto reportaron un nivel alto de satisfacción, distanciándose de los resultados reportados por Flores Romo y colaboradores (2017), que encontraron un grado de satisfacción bajo. Lo ideal es encontrar el equilibrio necesario entre el trabajo, la vida familiar y el consabido tiempo de recuperación o descanso. La excesiva carga de trabajo, aunado a ello la mala administración del tiempo llegan a provocar que las jornadas laborales se extiendan más allá del tiempo laboral contratado, trasladando la actividad al hogar, repercutiendo de manera negativa en la calidad de vida.

Es destacable que no se reportó alto consumo de sustancias psicoactivas, llamando la atención el marcado sedentarismo, lo que da cuenta de un estilo de vida que reporta factores de riesgo para adquirir enfermedades crónicas, coincidiendo esto con lo planteado por Ruiz (2018), quien resalta que los estilos de vida donde prevalece el sedentarismo y hábitos alimentarios no saludables, repercuten de manera negativa en la calidad de vida de los adultos, no quedando exento de ello los docentes.

## **Conclusiones y recomendaciones**

Se concluye que en general se obtuvo una calidad de vida laboral satisfactoria en sus diferentes dimensiones, encontrando bajo porcentaje de satisfacción en la dimensión del desarrollo personal.

Se recomienda realizar actividades enfocadas a lograr mayor satisfacción respecto a la calidad de vida laboral en docentes universitarios tomando en cuenta las características laborales y los años de servicio, aspecto que repercute en la calidad académica y producción científica.

Dentro los aportes novedosos para la comunidad científica y educativa se destacan que es un punto de partida sobre calidad de vida laboral en docentes universitarios, quienes deben buscar el equilibrio constante a su bienestar y para ello se requiere tener evidencia para implementar propuestas de intervención encaminadas a su mejora. Como futura línea de investigación se deben incluir variables que permitan detectar el impacto de la calidad de vida laboral sobre los resultados educativos.

El presente estudio mostró algunas limitaciones, mismas que también se pueden considerar como futuras líneas de investigación, es decir, sería interesante indagar a partir del tipo de contratación del personal docente, pues la condición laboral es un factor que influye en el ambiente de trabajo y en el desempeño mismo. Otro aspecto a considerar es el que la evidencia empírica aquí expuesta no cuenta con la validez necesaria para otras unidades académicas, por ello se debe ser precavidos y no generalizar los resultados, valorando implementar este estudio para el conjunto de la institución.

Es importante agregar como limitación el hecho de que existe cierto recelo, por parte de los docentes, de participar o de identificarse, a fin de evitar posibles represalias, lo cual da pie a la presencia de posibles respuestas falsas, en tanto que otros prefieren omitir su participación.

Los resultados presentados corresponden a una investigación inicial, por tanto, la cantidad de datos recolectados incita a su permanente análisis, a fin de encontrar relaciones significativas adicionales e incluso incorporar las variables que permitan

avizorar en su real magnitud el fenómeno de la calidad de vida laboral, y a partir de ello sugerir estrategias de intervención, en aras de su mejora.

## Referencias bibliográficas

Acosta R. (2016), Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. Revista Salud Bosque. 5. 89. 10.18270/rsb.v5i2.1469. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/304008225\\_Conceptos\\_de\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_el\\_ambito\\_docente\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/304008225_Conceptos_de_calidad_de_vida_laboral_en_el_ambito_docente_universitario).

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de psicología, 35(2), 161-164. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Argüelles L., Quijano A. y Fajardo M. (2017). Rentabilidad y Calidad de Vida. Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol. 10, No. 1, 2017, pp. 81-93. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2916926](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916926)

Camacaro P. (2010) Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, marzo 2010. Recuperado de: [www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm)

Canales M. (2017) Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos en la ciudad de Concepción, Chile. Tesis para optar al grado de Magister en Enfermería. Universidad de Concepción, Dirección de Postgrado, Facultad de Enfermería. Programa de Magister en Enfermería. Recuperado de: [http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2276/Tesis\\_Calidad\\_de\\_vida\\_en\\_el\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2276/Tesis_Calidad_de_vida_en_el_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cruz J. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Revista Científica Pensamiento y Gestión, No 45: Jul-Dic 2018. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

Dominguez-Lara S. (2018). Internal structure of CVP-35: three or eight dimensions. Investigación en educación médica, 7(26), 109-110. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.04.002>

Durán S., García, J., y Prieto, R. (2017). Influencia de la Calidad de Vida en el rendimiento del estudiante universitario. Caracas: Fondo Editorial UNERMB. Recuperado

de: [https://www.researchgate.net/profile/Ronald\\_Prieto\\_Pulido/publication/317098519\\_Influencia\\_de\\_la\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_en\\_el\\_rendimiento\\_\\_Duran\\_Prieto\\_Garcia/data/5ab11c82458515ececbb85/06-Influencia-de-la-Calidad-de-Vida-en-el-rendimiento-Duran-Prieto-Garcia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ronald_Prieto_Pulido/publication/317098519_Influencia_de_la_Calidad_de_Vida_en_el_rendimiento__Duran_Prieto_Garcia/data/5ab11c82458515ececbb85/06-Influencia-de-la-Calidad-de-Vida-en-el-rendimiento-Duran-Prieto-Garcia.pdf)

Flores A. Zorilla L. Araujo R. Trejo P. y Calderón A. (2017). Calidad de vida laboral del personal de enfermería en Aguascalientes. Ago-Dic; 11(2) ISSN 1870-8196 Recuperado de <http://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/83/68>

García M, González R, Aldrete M, Acosta M, León S, (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Cienc Trab.May-Ago;16:97-102. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/288356926/CVT-Sintomas-de-Estres-Administrativos-Universitarios-Gohisalo>

González R., Hidalgo G., Salazar, J. y Preciado M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia & Trabajo, 12(36), 332-340. Recuperado de: [https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n\\_y\\_Validez\\_Del\\_Instrumento\\_Para\\_Medir\\_Calidad\\_De\\_Vida\\_en\\_El\\_Trabajo\\_CVT-Gohisalo](https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT-Gohisalo)

Guevara, H. y Domínguez, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad. Revista Cubana de Salud Pública, 37(3), 314-323. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086434662011000300012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662011000300012&lng=es&tlng=es).

Hernández, J.A., Morales, M.A y Arriaga, M. Y. (2017), Calidad de vida laboral en docentes universitarios: más allá de la satisfacción. México. Memorias XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1869.pdf>

Hernández, R; Fernández, C y Baptista; M (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Ley General de Salud. (2018). Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sistema de Consulta de Ordenamientos. Ley General de Salud en Materia de Investigación. México. Recuperado de: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2TH5Rrruj1WI5j084kBnpBQfT0YXjSyA/yQVebS5GCikS>

Miño, Sepúlveda A.V. (2016), Calidad de vida laboral en docentes chilenos, en Summa psicológica, Vol. 13 Num.3: Investigación Psicosocial frente a situaciones estresantes o traumáticas. Recuperado de: <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/256>

Parra, L. M., & Gallego, L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1101>

Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedillo-Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Universidad, Ciencia y Tecnología, 19(77), 166-173. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v19n77/art03.pdf>

Pinto. E, Brito C. & Mendoza C. (2016). Equidad Económica dimensión de la calidad de vida laboral en la Universidad de La Guajira. Desarrollo Gerencial, 8 (2) Pp. 127 - 143 Jul-Dic Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/319992201\\_equidad\\_economica\\_dimension\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_la\\_universidad\\_de\\_la\\_guajira](https://www.researchgate.net/publication/319992201_equidad_economica_dimension_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_la_universidad_de_la_guajira)

Restrepo F. & López A. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. UNAM Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4K.pdf>

Reyes P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología Vol. 20 - N.º 1 - 2017, pp. 119 - 134. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/13527/12186>

Romero M. y Laborín, J. (2016). Calidad de vida en docentes de educación pública superior. Revista Educación y Humanismo, 18(31), 205-224. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.18.31.1375>

Somarrriba, N. y Peña, B. (2009). La medición de la calidad de vida en Europa, el papel de la información subjetiva. Revista estudios de la economía aplicada. Vol. 27-2, Págs. 373-396. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3056893.pdf>

Vázquez Mata, C. A., Martínez Martínez, D. N., Reyes Rocha, B. L. & Mendoza Ayala, M. A. (2017). Calidad de vida laboral en docentes de educación superior. *Jóvenes en la ciencia*, 3(2), 17-21. Recuperado de

<http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1412/pdf1>

Vera J, Bautista G, De la Fuente H. y Velasco J. (2015) Calidad de vida laboral en los profesores normalistas de Nuevo León, *Psicología desde el Caribe*, Vol. 32, n.º 2, mayo-agosto 2015. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v32n2/v32n2a02.pdf>

Verdugo, J., Guzmán, J., Moy, N., Meda, R. y González, O. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(001), 27-36. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf>