



CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: MÁS ALLÁ DE LA SATISFACCIÓN

JUAN ALBERTO HERNÁNDEZ PADILLA
MARIO ALBERTO MORALES MARTÍNEZ
MIRIAM YOLANDA ARRIAGA TAPIA

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA –CU NORTE

TEMÁTICA GENERAL: SUJETOS DE LA EDUCACIÓN

Resumen

En un contexto laboral tan convulso para los Docentes Universitarios, consideramos que es importante evaluar la forma en que van realizando su labor. El presente trabajo se enmarca en una argumentación teórica para reflexionar sobre el tema de la Calidad de Vida Laboral (CVL). Nuestro objetivo está vinculado con ampliar el debate teórico que se ha realizado sobre la Calidad de Vida en Docentes Universitarios, proponiendo un modelo teórico multidimensional. Para ello, empleamos la definición de González (et al., 2010) sobre Calidad de Vida Laboral, que a través de su concepto de siete dimensiones: Soporte Institucional, Seguridad, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción, Bienestar logrado por el trabajo y Administración del Tiempo Libre permitirá una mejor comprensión del quehacer de las docentes. A diferencia de algunos de los trabajos que se han expuesto en el área, consideramos importante incluir los elementos objetivos y subjetivos que conforman al constructo y que permiten trascender la opción de la Satisfacción Laboral o con el tema del Burnout. Al mismo tiempo hacemos énfasis en la necesidad de que la investigación en este campo, también incluya otras opciones metodológicas como docentes de asignatura. Por el mismo desarrollo de este movimiento que en un principio solo había considerado los elementos materiales que inciden en la forma en que se realiza el trabajo, en la actualidad las tendencias organizacionales proponen incluir aquellos elementos que permiten el desarrollo personal, así como una mejor administración del tiempo libre que permita un mejor balance entre el trabajo-familia.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, Satisfacción en el trabajo, Universidades Públicas, Relaciones Laborales, Organización del trabajo.

INTRODUCCIÓN

En un contexto laboral tan cambiante, como resulta el trabajo realizado en las Universidades, los profesores están sometidos a una serie de condiciones laborales en constante evolución. Primero, las expectativas que tienen los docentes y lo que encuentran en las aulas en relación con sus alumnos no siempre coincide. Además, al ser parte de una organización, la manera en que ésta genera una serie de condiciones para que los profesores realicen su labor, así como las políticas educativas a las que se someten, modifican de forma directa este doble trabajo o triple jornada, que cualquier profesor universitario tiene que resolver: desde la enseñanza, hasta la gestión de recursos, emociones, pasando por la tutoría o la investigación.

En estos últimos años, tanto en América Latina como en otros países, se ha investigado cada vez más las temáticas relacionadas con el campo de la salud y el trabajo, en distintos contextos y profesiones tales como con empleados de salud, profesores, campesinos, etc. Lo que se ha vinculado con el trabajo son los denominados factores de riesgo psicosocial, de los cuales forman parte aspectos como el estrés o el síndrome de Burnout. (Blanch, 2007; Brunsting, Sreckovick & Lane, 2014). En estas circunstancias es que el tema de la CVL entre docentes Universitarios, reviste la importancia de analizar un fenómeno que se está desarrollando al momento de escribir estas líneas y como veremos tiene efectos al interior de las y los docentes, así como a nivel macrosocial.

DESARROLLO

En México y de acuerdo a las cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social, se destinó un presupuesto de más de 11,000 millones de pesos debido a los riesgos laborales (Moreno et al., 2010) los mismos autores comentan que el costo financiero sería equivalente al 4% del Producto Interno Bruto mundial.

Por esta razón creemos que es importante analizar el tema de Calidad de Vida Laboral, puesto que las repercusiones tanto a nivel social como individual se han puesto de relieve. Desde los mismos inicios de la propuesta en la década de 1960, se realizaron las primeras intervenciones principalmente en Suecia e Inglaterra, el objetivo de los trabajadores fue el de mejorar sus condiciones laborales; principalmente dentro de las fábricas y para ello solicitaban a sus empleadores, que fueran tomados en cuenta de forma directa para incidir sobre las condiciones en que trabajaban (Herbst, 1976).

A pesar de ser un concepto que ha sido ampliamente estudiado en los Países Europeos y Norteamérica, en México la CVL apenas un concepto que ha comenzado a presentar interés para algunos investigadores (González, Hidalgo & Salazar, 2007).

A pesar de la falta de consenso y que desde el comienzo ha estado a debate la posible definición de este constructo, podemos dar cuenta que los investigadores han coincidido en tres dimensiones para evaluar la CVL. Por un lado, tenemos a aquellos autores que han centrado su atención en el aspecto objetivo, relacionado principalmente a las situaciones materiales en que se realiza el trabajo, los contratos y demás elementos cuantificables. Por otro lado están aquellos que se enfocan en las cualidades subjetivas del trabajo, relacionadas con la opinión y el sentir de los trabajadores (Segurado & Agulló, 2002). Finalmente, existe una tercera perspectiva que combina ambas dimensiones para analizar este constructo.

Según Martel y Dupuis (2006) la noción de CVL es un constructo subjetivo, y que trae como consecuencia que vaya de la mano de la calidad de vida. La forma en que se perciben las cosas, es más importante, que las cosas en sí mismas. Existe una estrecha relación entre la calidad de vida, y la CVL, no puede existir una persona de forma integral, sin que incluya estos dos ámbitos en su vida. Por esta razón, se debe considerar los aspectos sociales, organizacionales y humanos en cualquier concepción de CVL.

Definición

Para el análisis que proponemos sobre CVL o Calidad de Vida en el Trabajo, seguimos la definición propuesta por González et al., (2010, p. 333), 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 las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.”

Retomando esta definición, se plantea la importancia de valorar elementos vinculados con el apoyo que la institución le da al profesor. Por otro lado, la siguiente dimensión se relaciona con la

seguridad en el trabajo, desde elementos físicos, hasta la manera en que se realizan las actividades del trabajador o la supervisión. La integración al puesto de trabajo está vinculada con la capacitación y adecuación de las funciones que realiza, en relación a su preparación. La satisfacción laboral, es quizá la dimensión más evaluada al respecto. En la siguiente categoría encontramos aquellos elementos que a partir del trabajo, el empleado obtendrá para sí mismo y para las personas con las que vive. En el desarrollo personal habrá que añadir aquí aquellos elementos estéticos, que permiten que los sujetos desarrollen y aprovechen sus habilidades, así como los ascensos. Finalmente en la última dimensión, la administración del tiempo libre, se relaciona tanto con las actividades que se hacen fuera del horario de trabajo, como con el equilibrio entre familia y tiempo libre.

Como podemos ver, estudiar la calidad de vida laboral es un reto importante en las organizaciones, toda vez que es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas. Al menos está demostrado que ello sucede en los trabajadores con un bienestar psicológico y menos en quienes no lo tienen (Wright & Bonett, 2007). Al respecto, una investigación realizada en Campeche (Argüelles et al., 2014) determinó que si son cubiertas las necesidades personales de los trabajadores, a través de su empleo y bajo su propia percepción, entonces mejora el servicio al cliente y, por consiguiente, el rendimiento organizacional; de tal forma que los trabajadores adoptan los objetivos organizacionales como propios. Además los resultados concuerdan con otras investigaciones realizadas en el Sur del Continente (Huerta et al., 2011).

El estudio de la CVL suele circunscribirse a una serie de categorías bivariantes que nos han permitido ahondar en el estudio de los elementos que la componen. Analizamos tanto los elementos objetivos como subjetivos que la componen. Se considera que una visión binocular que las incluya, más que una mera adición, permitirá encontrar ese espacio de interacción entre dos sistemas aparentemente ajenos. Por otro lado, la observación de elementos tanto de la organización como del trabajador, continuando con esta metáfora de la visión binocular, nos permitirá lograr ajustar la mirada hacia una visión más amplia del fenómeno, es decir, desde el punto de vista organizacional o si es necesario, lograr un acercamiento que nos dé cuenta de la visión que tienen los empleados, y cómo perciben este fenómeno. Añadiendo más elementos a esta discusión, se vuelve pertinente y necesario que también veamos que la CVL trasciende el área de trabajo, puesto que al igual que en las labores académicas, no puede circunscribirse meramente a la oficina o el aula, sino también al beneficio que

el trabajador y las personas que sostiene obtienen, y por supuesto al balance que se hace entre sus labores y la familia.

Tampoco podemos estar ajenos a que nos hace falta lograr más investigación en este campo, nos hace falta sentar las bases mínimas para ampliar nuestro conocimiento al respecto en los Docentes Universitarios de nuestro País.

Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral

De acuerdo a González et al., (2010), la Satisfacción Laboral es solamente una de las dimensiones que forman parte del constructo y creemos pertinente ahondar en este punto, puesto que no solo se trata de que el profesor esté contento con su trabajo, sino que se reúnan el resto de las dimensiones que hemos utilizado para nuestro análisis. En palabras de Sirgy (et al., 2001), esta confusión reduce los elementos a la solución de las necesidades *básicas*; pero deja de lado aquellas que considera *estéticas*. Siguiendo la propuesta teórica de Maslow (1991) referente a la escala de necesidades básicas, donde se comienzan por las necesidades fisiológicas de supervivencia como el comer, dormir, etc., para luego las necesidades básicas de seguridad donde el trabajo se vuelve un bastión necesario e importante, tanto de la organización de la vida profesional, como a partir del mismo, se genera seguridad para las personas del contexto familiar inmediato del trabajador. En el tercer peldaño encontramos las necesidades de pertinencia, que en el caso de los docentes, los harán sentirse que forman o no parte de la institución, y que es relevante en el sentido de lo que hemos comentado arriba en relación a que apropien como suyos los objetivos de la organización para cual trabajan (Argüelles et al., 2014).

En el cuarto peldaño están las necesidades de reconocimiento y que en el caso del trabajo docente es sumamente importante, puesto que además de resolver sus necesidades fisiológicas o de seguridad, requerirá que su esfuerzo se note, por parte de los alumnos o las autoridades, en muchos de estos casos eso implicará tener que realizar *trabajo emocional*.

Finalmente en el último peldaño encontramos la parte de la trascendencia, donde la labor del docente, es ir aportando hacia el futuro de sus alumnos y la sociedad en la que se ha desarrollado. A su vez, nos hacemos eco de lo que proponen Nadler y Lawler (1983, citados en Martel & Dupuis, 2006) para diferenciar la CVL con la Satisfacción Laboral. Puesto que el movimiento de CVL se ha utilizado para lograr una mayor aproximación entre el empleador y el empleado. En otras situaciones,

está vinculada con volverse una metodología que permita realizar mejoras en las condiciones materiales e inmateriales del trabajo, y finalmente este movimiento a diferencia de la satisfacción laboral, permite que los trabajadores se puedan organizar para presentar un frente común.

Investigaciones en México sobre Calidad de Vida Laboral en Docentes Universitarios

Existe una creciente preocupación por analizar las características del trabajo realizado por los docentes en México, prueba de ello son los trabajos (Araujo et al., 2011; Arias & González, 2008; Guzmán et al., 2011; Jaik et al., 2010, 2011; Padilla et al., 2008; Pando et al., 2006) que analizan esta temática. Lo que habla sobre un genuino interés, principalmente por parte de los docentes, de investigar sobre sus pares.

Sin embargo, debemos de aclarar que la constante en esta preocupación de analizar la labor docente, se ha centrado principalmente en investigar la satisfacción laboral (Araujo et al., 2011; Ávila, 2009; Ortega & Ortega, 2009; Padilla et al., 2008). Por otra parte, el grueso de la producción académica se ha enfocado en realizar trabajos analizando principalmente el tema de Síndrome de Agotamiento Profesional o Burnout en los docentes de diversos grados académicos desde la educación primaria hasta la Universitaria (Botero, 2012; Guzmán et al., 2011; Mota et al., 2011; Pando et al., 2006). Otros estudios han dado cuenta de la importancia de analizar la Calidad de Vida Laboral dentro de una Universidad Pública como es el trabajo inicial de Contreras & Hernández (2013).

Las características de la población estudiada en la mayor parte de los estudios realizados en las Universidades Mexicanas, salvo algunas excepciones (Padilla et al., 2008), se enfocan en los profesores que cuentan con un contrato definitivo, ignorando a los profesores temporales, que en algunas instituciones son más de la mitad de la plantilla total.

Por otra parte al analizar los instrumentos que para tales investigaciones se han revisado, han empleado básicamente aquellos referidos a la Calidad de Vida, o el Inventario de Maslach sobre Burnout, o algunos otros instrumentos para medir la Satisfacción Laboral. Sin embargo, el hecho de emplear un instrumento creado ex profeso, en nuestro contexto, construido a partir de nuestros propios referentes culturales, nos permitirá una mejor evaluación de la calidad de vida laboral de los docentes.

Estrés

Entre las enfermedades asociadas con el trabajo académico se encuentra tanto el estrés como el síndrome de desgaste o agotamiento profesional, también conocido como Burnout (Castañeda & García, 2010). Este término fue propuesto por Freudenberger (1974; como se citó en Moriana & Herruzo, 2004) para describir un conjunto de signos y síntomas que manifiesta el individuo como respuesta al estrés crónico laboral; de esta manera, cuando los recursos para el afrontamiento no han sido lo bastante adecuados, se presentan una serie de dificultades que interfieren en su desempeño.

Para la Psicología Social del trabajo y de las organizaciones, la problemática del estrés laboral tiene relevancia teórica y práctica. La relevancia teórica se debe a que condensa las complejas relaciones entre las condiciones de trabajo y la salud; la importancia práctica obedece a su incidencia en la calidad de vida, así como en la eficacia, eficiencia, viabilidad y sostenibilidad de las organizaciones laborales (Blanch, 2007). El impacto del estrés laboral y, de su culminación en el Síndrome de Burnout, en el nivel individual es acompañado por una cadena de trastornos fisiológicos, emocionales, conductuales, cognitivos y psicosociales (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010). A nivel organizacional, se traduce en forma de descenso significativo de la productividad y rendimiento laboral; ausentismo y sus derivados; interacciones sociales negativas e insatisfactorias con clientes, usuarios, pacientes y profesionales; además de crispación y conflictos laborales, los que llevan, en muchos casos, a movimientos de resistencia por parte de los trabajadores y de contra-resistencia por parte de los empleadores (Torres da Paz, 2011; Botero, 2012; Brunsting et al., 2014; Viegas & Bianchetti, 2014).

Al trabajar con programas que mejoren la Calidad de Vida Laboral, los beneficios pueden reflejarse tanto para la organización como para sus empleados. Los empleados al ser tomados en cuenta, y tener un medio organizacional que apoye su crecimiento (Zare et al., 2012), además de afectar directamente su permanencia en la institución permitirán un mejor desempeño, lo que repercute en beneficio de todo sistema.

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha tenido como objetivo reflexionar sobre la importancia y necesidad de investigar el tema de la CVL en docentes universitarios. Partiendo de la propuesta de González (2010), hemos propuesto que se requiere analizar las siete dimensiones que integran dicho constructo, lo que

implica que evaluar simplemente el tema de Satisfacción Laboral es reduccionista y no permite realizar un análisis más amplio. Consideramos a su vez, como el hecho de evaluar este constructo entre los diversos docentes de las Universidades permitirá analizar las maneras en que los mismos profesores están organizándose frente a las Instituciones de Educación Superior tanto públicas como privadas, donde se encuentran inmersas en un cariz más cercano cada vez al capitalismo académico, relacionado con la ley de la oferta y demanda, y donde además, se genera una nueva agenda donde se espera que los profesores cumplan con una serie de indicadores para lograr una calidad que de forma directa afectan la Calidad de Vida Laboral de los docentes (y su contexto) y desafortunadamente, este indicador no solo no se conoce, sino tampoco es tomado en cuenta.

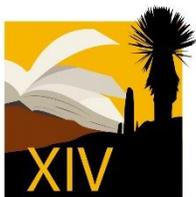
REFERENCIAS

- Araujo, M.A., Ponce, T., & García, S.L. (noviembre, 2011). Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey, N.L. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/>
- Argüelles, L.A., Quijano, R.A., Fajardo, M.J., Magaña, D.E., & Sahuí, J.A. (2014). Propuesta de Modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el Sector Turístico Campechano, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(5), 61-76. Recuperado de <http://ssrn.com/abstract=2330425>
- Arias, F. & González, M.E. (abril, 2008). Agotamiento profesional (burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado. Trabajo presentado en el 2º Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global. Guadalajara, Jal. Recuperado de <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/arias-gonzalez.pdf>
- Ávila, A.A. (septiembre, 2009). Los niveles de satisfacción laboral de los directivos y docentes de la región centro del estado de Chihuahua. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz, Ver. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0973-F.pdf

- Blanch, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar & A. Reid (Coords.), Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales (pp.210-238). México, Distrito Federal: Anthropos-UAM.
- Blanch, J.M., Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>
- Botero, C.C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*, 28(48), 117-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Brunsting, N., Sreckovick, M., & Lane, K. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681-712. doi:10.1353/etc.2014.0032
- Castañeda, E., & García, J. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39, 67-84. doi:10.1016/S0034-7450(14)60237-7
- Contreras K. A., & Hernández, E. (septiembre, 2013). Calidad de vida laboral en docentes, administrativos y directivos de una Universidad Pública. Trabajo presentado en el XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Santiago, Chile. Recuperado de http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_ContrerasTinoco_HernandezGonzalez.pdf
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17, 2-5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M.L. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT- GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado de <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>
- Guzmán, C., Ramírez, M.D., & Padilla, L.E. (noviembre, 2011). El síndrome de desgaste profesional (burnout) en profesores de educación media superior de la ciudad de Aguascalientes. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey, N.L.

- Recuperado de
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/0174.pdf
- Herbst, G. (1976). *Alternatives to hierarchies*. Leiden, South Holland: Martinus Nijhoff Social Sciences Division
- Huerta, P.C., Pedraja, L.M., Contreras, S.E., & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, XVII (4), 658-676. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>
- Jaik, A., Tena, J.A., & Villanueva R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, (10), 119-130. Recuperado de <http://www.dialogoseducativos.cl/articulos/2010/dialogos-e-19-Articulo-Jaik-Satisfaccion-laboral-y-compromiso-institucional-de-los-docentes.pdf>
- Jaik, A., Villanueva, R., & García, M.E. (octubre, 2011). Desempeño docente y satisfacción laboral en educación superior. Trabajo presentado en el VI Foro de Investigación Educativa. México, D.F. Resumen recuperado de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/2715>
- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368. doi:10.1007/s11205-004-5368-4
- Maslow, A. (1991). *Una teoría de la motivación humana*. En: A. Maslow *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Moreno, A., Aranda, C., Preciado, M.L., & Valencia, S. (2010). Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de la Salud Tamaulipas, México 2010. *Ciencia y Trabajo*, 13(39), 11-16. Recuperado de http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=71938&id_seccion=4331&id_ejemplar=7187&id_revista=275
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/26420282_Estrs_y_burnout_en_profesores
- Mota, F., Ordoñez, A., & Mollinedo, L. (noviembre, 2011). Burnout en Profesores de Villahermosa, Tabasco: análisis correlacional con variables sociodemográficas y laborales. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, Monterrey, N.L.

- Recuperado de
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/1042.pdf
- Ortega, F., & Ortega, M. (septiembre, 2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, Ver. Recuperado de
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0627-F.pdf
- Padilla, L., Jiménez, L., & Ramírez, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una Universidad Pública Estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 843-864. Recuperado de:
<http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?idm=es&sec=SC03&sub=SBB&criterio=ART38015>
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M.G., Flores, E.E., & Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, VIII (3), 173-177. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>
- Sánchez, M., & Clavería M. (2005). Profesor Universitario: Estrés Laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Global*, 6, 1-16. Recuperado de
<http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/512/526>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(1), 828-836. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siege, P., & Lee, D. (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. doi:10.1023/A:1010986923468
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Non-additive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. doi:10.1177/0149206306297582
- Torres da Paz, M. (2011). Perfil cultural de las organizaciones y bienestar del trabajador. En E. Agulló, J. Álvaro, A. Garrido, R. Medina & K. Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del*



- trabajo y la empleabilidad (pp. 85-108). Oviedo, Asturias: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Ventegodt, S., & Merrick, J. (2009). Working Life. En S. Ventegodt & J. Merrick (Eds.), Health and happiness from meaningful work: Research in Quality of Working Life (pp.1-7). New York, New York: Nova Science Publishers.
- Viegas, M. F., & Bianchetti, L. (2014). El proceso de Bolonia y la (re)organización de la universidad-mercado: diálogo con Josep M. Blanch. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(3), 1-20. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol16no3/contenido-viegasbianch.html>
- Zare, H., Haghgooyan, Z., & Karimi Asl, Z. (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWF) by AHP Method. *European Journal of social Sciences*, 27, pp.346-359. Recuperado de <http://content.ebscohost.com.etechnicryt.idm.oclc.org/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=96385593&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMNHr7ESep7A4yOvqOLCmr02eqLFSs664SrCWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGorku1r65lucbwh%2Fbvux3i6QAA>