

PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Fabián Peñaherrera-Larenas, Jesennia Cárdenas-Cobo, Miguel Cedillo-Fajardo

Resumen: La calidad de vida laboral se ha venido posicionando como un factor determinante a la hora de medir la productividad y la calidad del servicio del empleado en su lugar de trabajo. El presente artículo muestra un estudio descriptivo que nos permitirá conocer la percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería en una Universidad Pública del Ecuador. Los resultados que arroja el estudio, muestran con una puntuación debajo de la media al Apoyo Directivo mientras que la motivación intrínseca destaca en las puntuaciones más altas según la percepción de sus encuestados. Si bien es cierto esto nos da un diagnóstico de como los docentes sienten su calidad de vida laboral, los resultados no son determinantes, sino más bien son una oportunidad para mejorar y para que los docentes tengan mejores probabilidades de sentirse mejor en las actividades que realizan a diario.

Palabras claves: Productividad, Calidad del Servicio, Vida Laboral

PERCEPTION IN THE PROFESSIONAL LIVES QUALITY OF UNIVERSITY TEACHERS

Abstract: The quality of working life has become a key factor when measuring productivity and quality in the workplace. This work is a descriptive study which will allow know how teachers in the Faculty of Engineering in an Ecuadorian public university perceive their quality of life. The results show that the perception of management support is below the overall mean whilst the intrinsic motivation is the most highly regarded. Although the results provide a diagnostic of how teachers feel about the quality of working life, they are not conclusive. They can best be seen as an opportunity to improve how teachers feel about the activities which they perform every day.

Keywords: Productivity, Quality of Service, Working Life

Recibido (01/07/15), aceptado (16/11/15). El Mae. Ing. Fabián Peñaherrera-Larenas, la Msc. Lsi Jesennia Cárdenas-Cobo y el Msc. Ing. Miguel Cedillo-Fajardo, desempeñan sus actividades en la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, Ecuador. correos electrónicos: fabianpenaherrera@hotmail.com, jeseclar@hotmail.com y mcedillo_2@hotmail.com

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos más importantes, a través de los cuales se establecen diferencias y se juzga la competitividad de las organizaciones, es la calidad; es así que los esfuerzos por intervenir y mejorar este componente vienen captando cada vez más la atención del ámbito empresarial y académico [1].

Partiendo de la concepción de calidad dada por los grandes gurús como Shewhart, Deming, Crosby, Ishikawa y Feigenbaum, entre otros, es posible diferenciar dos categorías o niveles de calidad. El primero referido al cumplimiento de un conjunto de especificaciones (generalmente definidas de forma numérica) por parte de los productos o servicios ofrecidos; mientras que el segundo nivel se encuentra más enfocado a la satisfacción de las expectativas del cliente, para su uso o consumo, más allá de las características mensurables de los productos o servicios [2].

El concepto de calidad aplicado a la educación superior se refiere a un conjunto de características que permiten reconocer un programa o una institución académica de algún tipo y realizar un juicio acerca de cómo en dicha institución o programa se presta un determinado servicio en relación al óptimo de su naturaleza [3]. En el contexto de la enseñanza-aprendizaje, en el marco de la llamada “educación globalizada”, los centros educativos tienen el reto de ofrecer servicios con elevados estándares de calidad, de ser flexibles, dinámicos y capaces de satisfacer una demanda multicultural y cambiante según las necesidades del entorno socioeconómico [1].

La calidad de vida laboral es un término que últimamente ha sido utilizado en las distintas entidades tanto públicas y privadas, como una Intervención Estructural del Desarrollo Organizacional, la cual se centra en el bienestar laboral del empleado para “garantizar” la calidad del trabajo realizado por cada uno en sus puestos de trabajo. La Universidad como institución educativa es una organización y se encuentra conformada por varios elementos, uno de ellos es la conducta de los grupos e individuos y su interrelación laboral [4]. El personal académico de las universidades ecuatorianas, atraviesa un continuo proceso de cambio estructural con nuevos retos profesionales, rompiendo paradigmas pocos alentadores con el desarrollo social y la consecución del Buen Vivir, por tanto, “*Si la Calidad de Vida Laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito*” [5].

De acuerdo con Baldi y Garcia, “*La Calidad de Vida (CV) es la percepción del sujeto sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses*” [6]. Los intereses son la razón de vida de las personas, y comúnmente uno de los intereses dentro de la población trabajadora es el aspecto económico, si bien [6] menciona al *homo economicus* como una teoría relevante de vida, descuidando el bienestar propio y satisfacción personal del buen vivir. En el caso de los profesores de educación superior, estos despiertan un interés de calidad de vida bajo las perspectivas del desarrollo de potencialidades, para ello se hace referencia a Herranz [7] quien realizó un estudio sobre la Calidad de Vida, la satisfacción laboral y la salud de los Docentes Universitarios de la Universidad de Alicante, en donde se muestran resultados alentadores en relación a la satisfacción laboral experimentada en la Institución [7].

Sobre la base de lo planteado anteriormente, el objetivo de este trabajo fue obtener una visión completa de *los factores que inciden significativamente en la calidad de vida laboral del personal académico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Estatal de Milagro*.

El tipo de estudio que se realizó fue descriptivo, el cual permite medir la percepción de la calidad de vida laboral del personal académico del centro educativo antes mencionado para buscar relacionarlas con el lugar de trabajo. El estudio se realizó como una investigación no experimental y de campo. Para la recolección de información el instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP 35) de Cabezas [8], el cual se aplicó a toda la población de docentes titulares, ocasionales, invitados y honorarios que laboran la Facultad de Ciencias de la Ingeniería.

II. DESARROLLO

1. Metodología

El presente estudio contiene un diseño de investigación no experimental, del tipo descriptivo y de campo, el cual permitió medir la percepción de la calidad de vida laboral del personal académico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Estatal de Milagro.

La población estuvo constituida por todas aquellas personas que laboran en la Facultad, incluyendo todos

los docentes titulares, los profesores ocasionales, los invitados y los honorarios que laboran, determinando un universo de 28 docentes. Excluyendo de éste al personal administrativo y de servicio que colaboran en la Facultad.

En el proceso de recolección de datos se utilizó el Instrumento Escala de Vida Profesional (CVP-35) propuesto por [8]; el cual mide algunas dimensiones y aspectos relacionados a la calidad de vida con que se desempeña en su lugar de trabajo.

El instrumento presenta ítems en la escala graduada de Likert que es la más utilizada a nivel investigativo y provee los niveles adecuados para el estudio, permitiendo al encuestado posicionarse en opiniones que van desde 1 (nada) al 5 (mucho).

Para disminuir el margen de error con los datos recolectados, se realizó un estudio a la población total, siendo lo más objetivo posible en el tratamiento de la información y recalando que los resultados obtenidos con este estudio, servirán para tomar decisiones relacionadas a la calidad de vida laboral de los empleados, siendo éste de carácter anónimo, y con hincapié en el resultado grupal más no en el personal.

Con respecto a las variables del estudio, se tomó como variable dependiente la Calidad de Vida Percibida y las variables independientes las demás dimensiones tomadas en cuenta para este estudio: motivación intrínseca, apoyo directivo, cargas de trabajo y lo que cada uno de los encuestados podría considerar su calidad de vida laboral.

2. Marco Conceptual

Según Buelvas y Oviedo-Trespalcios [9], la calidad de vida en los últimos años ha recuperado el protagonismo a nivel mundial. Este aspecto, no sólo se encuentra relacionado a la productividad económica que el individuo posea, actualmente existen muchos estudios como los desarrollados por [10-14], que muestran la importancia de otros factores que aportan a mejorar la calidad de vida, entre ellos se pueden mencionar la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad laboral, el desequilibrio entre la actuación laboral y familiar del individuo, los salarios insuficientes, la capacitación, los estilos de liderazgo y la motivación intrínseca.

No obstante, no todos los factores redactados en el párrafo anterior poseen el peso prioritario, para sesgar o delinear una tendencia de la calidad de vida

que siente un trabajador, en el caso de Ecuador, la educación superior atraviesa cambios radicales en los actuales momentos, lo indica Ramírez [15], en su obra denominada la Tercera Ola de Transformación de la Educación Superior en Ecuador, induciendo al fin de *“pasar de ser un país exportador de materia prima a un país exportador de conocimiento”*. En este sentido, el desarrollo social convierte lo que fue una *“institución de la sociedad en una organización del mercado”* [11], el cual se fundamenta con el siguiente criterio.

Las instituciones que tradicionalmente han sido percibidas como espacios de reflexión y de ética, de compromiso y de responsabilidad social como la salud y la educación, ahora se ven influenciadas por el capitalismo organizacional como el modelo teórico que da cuenta del proceso de implantación de este paradigma empresarial en instituciones universitarias y hospitalarias [12].

Por ello, repercute directamente en la calidad de vida de los docentes. Para comprender lo anterior, es necesario definir la calidad de vida, como un estado de satisfacción personal con las actividades que realiza el individuo y subjetiva al bienestar físico y emocional. La calidad de vida apunta a la persona como un ser social, con muchas necesidades físicas, espirituales económicas, emocionales, mentales, con la experiencia se adquiere la capacidad de dar prioridad a las necesidades que satisfacen los interés propios, por lo tanto estas aseveraciones son fundamentadas por Sotomayor [16], el mismo que sostiene la importancia de recuperar tres aspectos: *“la ideología, control de la verdad y su responsabilidad social”*.

Con la globalización, las Instituciones deben ser competitivas, además las exigencias de nuevos requerimientos del ser humano, conlleva a exigencias laborales para dar satisfacción a ellos, de allí que el ambiente laboral que se genera en cada dependencia constituye un factor importante en la calidad de vida del docente. Es así que Navarro [17] manifiesta como la Universidad se interesa en conocer la aceptación y predisposición que posee el docente, y cuáles elementos o acciones influyen en la eficacia y satisfacción para el desarrollo de sus labores. Es claro que una de las condicionantes básicas de la productividad y eficiencia en el servicio que se ofrece, es el nivel de bienestar y satisfacción que sienten los colaboradores con su trabajo [18].

Existen diversas maneras de evaluar la percepción de calidad de vida que sienten los trabajadores, depende

del enfoque que se aplique, entre ellos podemos citar: el prestigio institucional, la remuneración económica, la cercanía del trabajo, la motivación de superación, el tipo de esfuerzo físico o intelectual, la flexibilidad de tiempo laboral, el ambiente laboral, la disponibilidad de servicios ofertados por la institución, etc., priorizando el factor de acuerdo al interés de los integrantes. Para ello se consideran dimensiones, las mismas que agrupan factores relacionados entre sí, por lo tanto, a pesar de la dificultad de evidenciar aplicaciones sobre la calidad de vida laboral, se establecen dos perspectivas, la Calidad de Vida del Entorno de Trabajo y la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral Psicológica, según [19].

3. Resultados

El cuestionario CVP-35 realiza una medida multidimensional de la calidad de vida profesional y ha sido utilizado en diferentes estudios, lo que apunta la posibilidad de considerarlo un instrumento que permita la comparabilidad en situaciones diferentes Grimaldo [20]. El cuestionario consta de 35 ítems que en esta investigación se responden en una escala de 1 a 5, a la que la categoría "nada" corresponde al valor 1, "algo" (valor 2), "bastante" (valores 3 y 4) y "mucho" (valor 5). Los ítems se agrupan en tres dimensiones: "apoyo directivo" (12 ítems), "cargas de trabajo" (12 ítems) y "motivación intrínseca" (10 ítems). Además, existe una pregunta que no se puede englobar en estas categorías. Es la medida resumen de la percepción de CVP [21].

A este respecto, Grimaldo asevera que la mayoría de las investigaciones realizadas concuerda en organizar los indicadores del CVP-35 en tres grandes grupos, las cuales se presentan a continuación [20]:

- Cargas de Trabajo: relacionado con la percepción que tiene el trabajador de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los aspectos de cantidad de trabajo, prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. Así como los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo y la carga de responsabilidad entre otros aspectos.

- Motivación Intrínseca: se refiere a la motivación personal debido a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Incluye aspectos como: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar, las ganas de ser creativo, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo.

- Apoyo Directivo: en cuanto al soporte emocional recibido de los directivos de la institución. Se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.

A continuación se muestran en la Tabla I los resultados de la aplicación del instrumento a los docentes de la Facultad Ciencias de la Ingeniería. Además, en la Tabla II y en la Figura 1, se presentan los resultados de los ítems agrupados en función a las Dimensiones validadas por [8].

Tabla I. Medidas de tendencia central y nivel de confianza del CVP-35

	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar	Nivel de confianza
Dimensión 1: Apoyo Directivo					
2. Satisfacción con el tipo de trabajo	4,29	5	5	0,85	0,33
3. Satisfacción con el sueldo	3,18	3	3	1,02	0,40
4. Posibilidad de promoción	3,21	3	3	1,10	0,43
5. Reconocimiento de mi esfuerzo	3,29	3	3	1,01	0,39
10. Apoyo de mis jefes	4,07	4	4	0,83	0,33
11. Apoyo de mis compañeros	3,79	4	4	0,79	0,31
14. Posibilidad de ser creativo	4,15	4	5	0,91	0,36
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	2,89	3	3	1,13	0,44
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	3,04	3	3	1,10	0,43

22. La Universidad trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	3,29	3	3	1,08	0,42
23. Tengo autonomía o libertad de decisión	3,32	3	3	0,94	0,37
28. Variedad en mi trabajo	3,39	3	3	0,88	0,34
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	3,48	4	4	0,94	0,37
Dimensión 2: Carga de Trabajo					
1. Cantidad de trabajo que tengo	4,18	4	5	0,77	0,30
6. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	3,48	3	3	0,85	0,34
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	3,33	3	3	0,73	0,29
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	3,32	3	3	0,94	0,37
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	1,32	1	1	0,55	0,21
18. Falta de tiempo para mi vida personal	2,93	3	3	1,12	0,43
19. Incomodidad física en el trabajo	2,37	3	3	1,04	0,41
21. Carga de responsabilidad	3,93	4	4	0,73	0,29
24. Interrupciones molestas	2,48	2	1	1,28	0,51
25. Estrés (esfuerzo emocional)	3,00	3	3	1,22	0,47
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	2,14	2	1	1,18	0,46
Dimensión 3: Motivación Intrínseca					
9. Motivación(ganas de esforzarme)	4,11	4	4	0,83	0,32
12. Apoyo de mi familia	4,41	5	5	0,80	0,32
13. Ganas de ser creativo	4,59	5	5	0,64	0,25
15. Desconecto al acabar la jornada laboral	2,93	3	3	1,15	0,45
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	3,22	3	3	0,89	0,35
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4,22	4	4	0,80	0,32
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4,19	4	5	0,88	0,35
31. Lo que tengo que hacer queda claro	4,07	4	4	0,73	0,29
32. Me siento orgulloso de mi trabajo	4,61	5	5	0,69	0,27
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	3,68	4	4	0,94	0,37
Calidad de Vida Laboral Percibida					
34. Calidad de vida de mi trabajo	3,54	4	4	1,04	0,40

Tabla II. Consolidado de los resultados por dimensiones consultadas

DIMENSIONES	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Apoyo Directivo	3,49	3,46	4	0,97
Cargas de Trabajo	2,95	2,82	3	0,95
Motivación Intrínseca	4,00	4,10	4	0,83
Calidad de Vida Laboral Percibida (CVLP)	3,54	4	4	1,04
Media Global	3,50	3,59	4	0,95

Escala del 1(nada) al 5 (mucho)

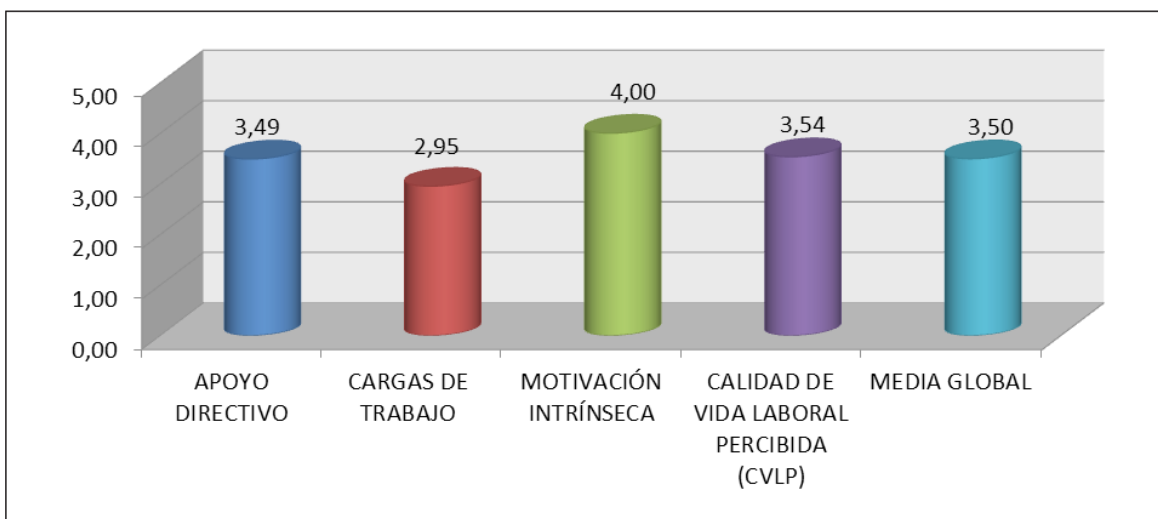


Figura 1. Calidad de Vida Laboral.

Teniendo como antecedentes que la motivación intrínseca es la dimensión que los encuestados consideran como la más alta entre las demás, la Figura 2 muestra cada una de las preguntas de este bloque, teniendo como puntos positivos “me siento orgulloso de mi trabajo”, “lo que tengo que hacer me queda claro”, “mi trabajo es importante para la vida de las personas”, “estoy capacitado para hacer mi trabajo”,

“ganas de ser creativo”, “apoyo de mi familia”, “ganas de esforzarme”, caso contrario sucede con el “apoyo de compañeros”, “desconecto de mi jornada laboral”, y “capacitación necesaria para hacer mi trabajo”. Esto nos permite observar que a pesar que esta dimensión es la más puntuada hay quienes consideran que falta mucho por hacer y que hay aspectos negativos que mejorar.

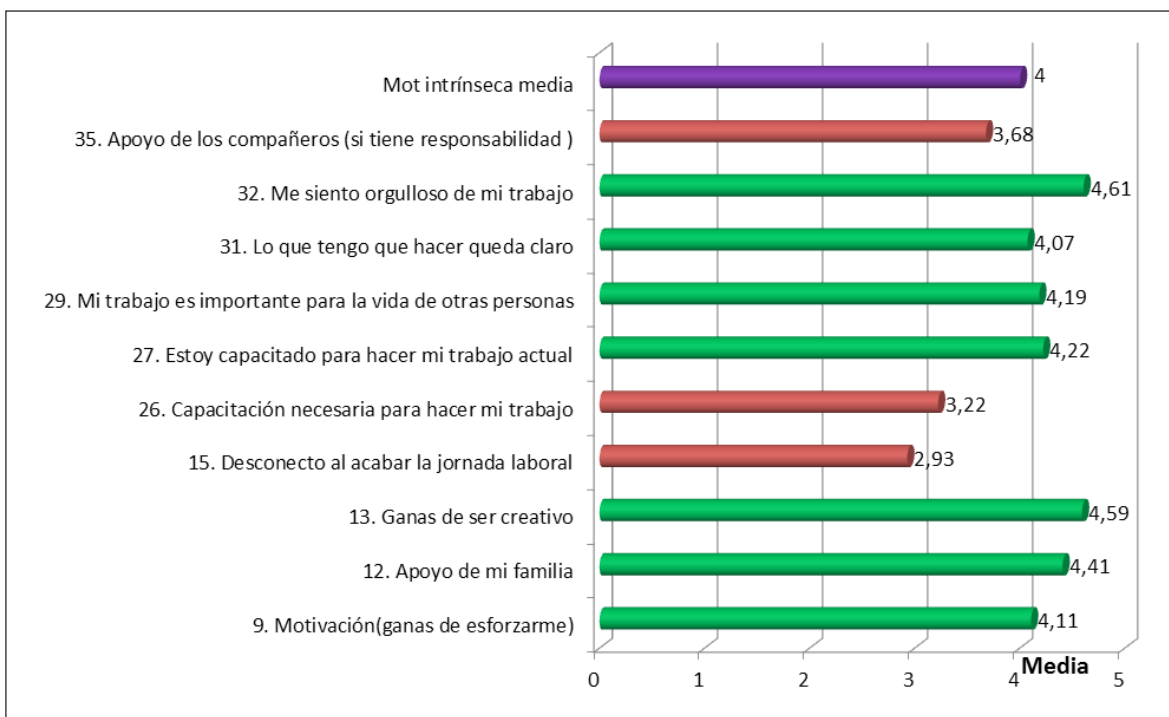


Figura 2. Motivación Intrínseca.

III. CONCLUSIONES

La pertenencia a la Universidad y el compromiso institucional se ve reflejado en los resultados, así como el apoyo que sienten los docentes por parte de sus directivos para realizar su trabajo, factor importante por el estado de ánimo que produce el sentir que sus directivos consideran que la labor docente es un servicio que provoca muchos beneficios a los clientes finales, representados por los estudiantes y la comunidad en general que luego recibirá a los profesionales que egresen del centro de formación.

La necesidad de ser creativos demuestra la predisposición para poder transmitir el conocimiento en una manera más efectiva, creando para el efecto nuevas estrategias que permitan llegar a los estudiantes y mejorar los resultados de aprendizaje.

Se refleja además el sentirse satisfecho por el plan de capacitación continua al que son sometidos los docentes en la institución, lo que les permite sentirse con confianza para desempeñar su trabajo, además de la orientación recibida por parte de los directivos y coordinadores que facilitan su trabajo.

Sin embargo hay una cantidad representativa que considera que se siente descontento al finalizar la jornada de trabajo, en ese contexto es necesario establecer estrategias para determinar factores específicos que se encuentren incidiendo en esos docentes.

El plan de capacitación personalizado y el seguimiento anual del nivel de satisfacción docente, son los mecanismos necesarios para generar una estabilidad en la calidad de vida del docente universitario. La aplicación de los correctivos necesarios a partir de la detección de las necesidades, es la prioridad para generar en los docentes la tranquilidad de que sus requerimientos son escuchados y atendidos por sus autoridades.

IV. REFERENCIAS

- [1] Muñoz Giraldo L. y Pérez Ravel J (2013). Calidad del servicio de uso de aulas para la enseñanza – aprendizaje desde la perspectiva del estudiante. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 17(69), pp.161-169.
- [2] Márquez M. y Mejías A. (2013). Dimensiones de la calidad del servicio ofrecido por el Departamento de Ingeniería Industrial de la UNET. *Revista Universidad,*

Ciencia y Tecnología, 17(67), pp.68-74.

[3] Torres Navarro C. y Cárdenas Gómez H. (2013). Sistema de Indicadores Academicos para el monitoreo de un proceso de acreditación en un carrera de Ingeniería Industrial, *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 17(68), pp.123-133.

[4] Caligiore, I., y Diaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA : Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8, pp.644–658.

[5] Mariño, A., Guirado, A., y Matamoros, Y. (2011). La calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Economicas de la Universidad de las Tunas. *Eumend. net*, 3(26). Disponible on line en: www.eumed.net/rev/ced/26/pcm.htm

[6] Baldi, C., y Garcia, E. (2005). Calidad de vida y medio ambiente. *La Psicología Ambiental*, 30, pp.9–16.

[7] Herranz, J. (2004). La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Tesis Doctoral Universidad de Alicante. España. Disponible on line disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz%20Bellido%20c%20Jes%20C3%BAs.pdf>

[8] Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492.

[9] Buelvas, L. M., y Oviedo-Trespalacios, O. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), pp.542–560.

[10] Fernández, C. I., Heras, R. L., y Dueñas, D. (2010). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, 19, pp.25–50.

[11] Restrepo, F., y Lopez, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Colciencias*, 29(49), pp.55–63.

[12] Teran, A., y Botero, C. (2011). El capitalismo organizacional : una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Redalyc*, 27, pp.9–21.

[13] Silva, H. (2009). Medicion del clima laboral y satisfaccion del personal de trabajadores docentes y

no docentes de la Facultad de Medicina UNAP. Tesis Doctoral. Facultad de Medicina UNAP (p. 15).

[14] Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación En Psicología*, 3(1), pp.12–21.

[15] Ramírez, R. (2013). Tercera Ola de Transformación de la Educación Superior en Ecuador (Secretaría., p. 53). Quito.

[16] Sotomayor, J. (2004). Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. *Episteme*, 1. Documento on line disponible en: http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp

[17] Navarro, C. (2010). Satisfacción Laboral de los docentes del decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo. Universidad Lisandro Alvarado.

[18] Quezada, F., Sanhueza, A., y Silva, F. (2011). Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de Los Angeles (CAVRR). *Horizontes Empresariales*, (20), pp.55–68.

[19] Aguillo, E., y Torres, A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, pp.828–836.

[20] Grimaldo Mirian (2010). Calidad de Vida Profesional en Estudiantes de Ciencias de la Salud. *Revista Psicología*, 12, pp.51-80

[21] Hanzelíková Pogrányivá, A., García López, M.V., Pomares Martínez, M., Pardo Fernández, M.J., y Del Monte Paz, J. (2011). La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enfermería Global*, 10(24), pp.145-157