



doi: 10.4321/s0465-546x2024000100006

Artículo original

# Calidad de vida profesional en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023

## Professional Quality of Life among academics at a private university in Chillán, Chile, 2023

Génesis Barria-Molina<sup>1</sup> 0009-0009-8603-401X

Tamara Belmar-Castro<sup>1</sup> 0009-0001-0284-2071

Natalia Contreras-Guerra<sup>1</sup> 0009-0009-6160-9155

Salomé Córdova-González<sup>1</sup> 0009-0008-3529-6688

Pamela Montoya-Cáceres<sup>1,2</sup> 0000-0002-6488-7195

<sup>1</sup>Universidad Adventista de Chile, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería, Chillán, Chile.

<sup>2</sup>Universidad del Bío-bío, Facultad de las Ciencias de la Salud y de los Alimentos. Carrera de Enfermería, Chillán, Chile.

---

### Correspondencia

Pamela Montoya-Cáceres  
Pamelamc3@gmail.com

---

**Recibido:** 11.11.2023

**Aceptado:** 15.02.2024

**Publicado:** 01.03.2024

---

### Contribuciones de autoría

GBM: Autor, redacción, revisión, edición, diseño, análisis e interpretación de datos

TBC: Autor, redacción, revisión, edición, diseño, análisis e interpretación de datos

NCG: Autor, redacción, revisión, edición, diseño, análisis e interpretación de datos

SCG: Autor, redacción, revisión, edición, diseño, análisis e interpretación de datos

PMC: Autor, redacción, revisión, edición, diseño, análisis e interpretación de datos

---

### Financiación

No aplica.

---

### Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener conflictos de interés.

---

### Agradecimientos

Agradecimiento: Este trabajo fue apoyado por la Universidad Adventista de Chile, Dirección de Investigación. .

---

### Cómo citar este trabajo

Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Med Segur Trab (Internet)*. 2024;70(274):55-63. doi: 10.4321/s0465-546x2024000100006

## Resumen

**Introducción:** La calidad de vida profesional (CVP) es crucial en el trabajo y refleja la satisfacción laboral según habilidades y experiencia del empleado a lo largo de su trayectoria profesional. Por lo que el objetivo de esta investigación fue determinar la calidad de vida profesional en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023.

**Método:** Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal en una muestra total de 120 académicos pertenecientes a las facultades de Ciencias de la Salud y Educación, el cual se llevó a cabo mediante un cuestionario demográfico y laboral, además del cuestionario de calidad de vida profesional-35. Como criterios éticos se consideró el consentimiento informado y la autorización del Comité de Ética de la Universidad Adventista de Chile.

**Resultados:** La CVP de los académicos se encuentra en un nivel regular. Existe más presencia de género femenino con un 61,2 %, el rango de edad está entre 25-35 años, con un 47,8 %, un 76,1 % tiene pareja, un 94,0 % trabaja más de 22 horas y el 70,1 %, tienen más de 30 alumnos por clases, y el 61,2 % tienen menos de 5 años ejerciendo la docencia dentro de la universidad.

**Conclusiones:** Los académicos presentaron una CVP que se encuentra en nivel regular, por lo tanto, es importante implementar estrategias que mantengan un nivel bueno de satisfacción y bienestar en los docentes para incidir positivamente en la calidad de la docencia entregada.

---

**Palabras clave:** academias e institutos; calidad de vida; docentes; carga de trabajo; satisfacción personal.

## Abstract

**Introduction:** The quality of professional life (QPL) is crucial in the workplace and reflects job satisfaction according to the employee's skills and experience throughout their professional career. Therefore, the objective of this research was to determine the quality of professional life among academics at a private university in Chillán, Chile, in 2023.

**Method:** A quantitative, descriptive cross-sectional study was conducted on a total sample of 120 academics from the Faculty of Health Sciences and the Faculty of Education, using a demographic and work-related questionnaire, as well as the validated Professional Quality of Life (Professional Quality of Life - 35) questionnaire. Ethical criteria included informed consent and authorization from the Ethics Committee of the Adventist University of Chile.

**Results:** The PQL of academics is at a regular level, with a higher presence of females at 61.2 %, the age range is between 25-35 years at 47.8 %, 76.1 % have a partner, 94.0 % work more than 22 hours, 70.1 % have more than 30 students per class, and 61.2 % have less than 5 years of teaching experience within the university.

**Conclusions:** Academics showed a PQL at a regular level; therefore, it is important to implement strategies that maintain a good level of satisfaction and well-being among teachers to positively impact the quality of education provided.

---

**Keywords:** academies and institutes; quality of life; teachers; workload; personal satisfaction.

## Introducción

La calidad de vida laboral se define como “el bienestar, secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas de trabajo y los recursos disponibles para afrontarlos, existiendo una estrecha relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral”<sup>(1)</sup>. En otras palabras, es “la percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, evaluando el grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan, ya sea de manera positiva o negativa”<sup>(2)</sup>. Por lo tanto, este concepto nos ayuda a “realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como permite identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa”<sup>(3)</sup>.

Existe otro concepto que se relaciona y suele confundirse con el concepto de calidad de vida laboral, denominado “calidad de vida profesional”, el cual se define como la “forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación con su trabajo”<sup>(4)</sup>. En otras palabras, es “la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo”<sup>(3)</sup>.

Desde tiempos remotos, la prevalencia del trabajo ha sido de vital importancia a nivel mundial, puesto que es la forma en que el ser humano se sustenta económicamente para satisfacer sus necesidades básicas. Por su parte, Chile es un país que ha ido en creciente aumento y desarrollo en el ámbito laboral, lo que se ve reflejado en la cantidad de profesionales que existen y egresan actualmente. “Según el informe elaborado por el Servicio de Información de la Educación Superior (SIES) se observó un incremento en la cantidad de profesionales titulados en el 2022”<sup>(5)</sup>.

Sin embargo, así como egresan gran cantidad de profesionales, también existe un descontento y un abandono de la profesión en aquellos profesionales que ejercen la docencia, principalmente. En un estudio realizado en establecimientos de educación públicos y privados, “Chile presenta altas tasas de abandono docente”<sup>(6)</sup>, producto de que los docentes ven perjudicado su desempeño laboral por temas de insatisfacción relacionado con las remuneraciones, las condiciones laborales en relación con la sobrecarga laboral (excesivas horas en aulas) y a las oportunidades de perfeccionamiento, lo que puede impactar negativamente en su CVP. Una de las causas fundamentales de esta mala calidad de vida profesional se atribuye “a la carga laboral que viven los profesionales dentro de sus trabajos, además a la falta de tiempo en la vida personal, excesivas horas de trabajo, responsabilidades extras, sueldos insatisfactorios y finalmente, pero no menos importante a la imposibilidad de desconectarse de la jornada laboral una vez terminado el turno” lo que impide al profesional poder tener espacios de descanso mental y ejecutar otro tipo de actividades fuera del ámbito de trabajo<sup>(7)</sup>.

En Chile, la academia se encuentra basada en conocimientos y habilidades prácticas con el fin de formar profesionales competentes, capaces de entregar las mejores herramientas para el crecimiento del país. Sin embargo, con el tiempo, estos criterios se han llevado de una manera diferente a como se esperaba, puesto que el perfeccionismo que busca cada institución deteriora la calidad de vida profesional de los docentes<sup>(8)</sup>. Ante esta problemática, se han destacado algunos componentes importantes con el propósito de mejorar la calidad de vida profesional del académico universitario, los cuales se dividen en tres dimensiones:

**Apoyo directivo:** Nivel de satisfacción que presentan los trabajadores, el cual puede relacionarse con el tipo de trabajo, su sueldo, las expectativas de promoción y ascenso, el reconocimiento de superiores directos, el apoyo de sus pares y superiores, el fomento de la iniciativa y creatividad, la participación en la toma de decisiones y la autonomía de los funcionarios.

**Demanda de trabajo:** esta dimensión considera la cantidad, calidad y responsabilidad por la carga de trabajo, las relaciones con los pares, el tiempo y tranquilidad para su ejecución y los niveles de estrés que produce.

**Motivación intrínseca:** corresponde a la percepción que tienen los integrantes de la organización respecto de sus niveles de motivación y entusiasmo por el trabajo, así como del apoyo familiar y de los conocimientos y competencias para hacer bien la actividad que correspondan a la tarea<sup>(9)</sup>.

Este trabajo se enfoca en la calidad de vida profesional de académicos universitarios, aquellos expertos formadores de futuros profesionales que se encargan de guiar y mantener encaminado el rol de cada profesión, fomentando la adquisición de nuevos conocimientos y oportunidades. El principal objetivo de este estudio es determinar la calidad de vida profesional en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023. Por otro lado, los objetivos específicos son los siguientes: Identificar las características demográficas, describir las condiciones laborales y determinar el nivel de calidad de vida profesional de acuerdo a la facultad en la que se desempeñan los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023

## Métodos

Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia.

La población estuvo compuesta por los académicos de la Facultad de Ciencias de la Salud (FACS) y de la Facultad de Educación (FEDUC), de los que se seleccionaron 60 docentes pertenecientes a la FACS y 60 académicos de la FEDUC, para un total de 120 docentes. Estos académicos debieron cumplir con los siguientes criterios de inclusión: se consideraron los participantes que firmaron el consentimiento informado, que tuvieran contrato titular o contrata y que fueran académicos de la Facultad de Ciencias de la Salud y Educación de una universidad privada de Chillán, Chile. Como criterio de exclusión estaban que los académicos se encontraran con licencia médica y trabajaran a modo part-time. Para caracterizar a la población se utilizó un cuestionario demográfico y laboral creado por los investigadores del presente estudio. Este considera 3 preguntas demográficas y 4 laborales con respuestas de alternativas y fue revisado por 7 expertos, los cuales no realizaron modificaciones de lectoescritura.

Además, para el resto de las variables se utilizó el cuestionario de medida multidimensional denominado «Calidad de vida profesional-35» (CVP-35), el que está constituido por 35 preguntas con alternativas de respuesta de 1 a 10. Las categorías corresponden a «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10) y da una medida resumen de la percepción de la calidad de vida profesional<sup>(10)</sup>. La puntuación global de calidad de vida profesional se describe en tres niveles: bueno, de 246 a 350; regular, de 140 a 245; y malo, de 35 a 139<sup>(7)</sup>. Este instrumento fue propuesto por García Sánchez S. en 1993 y construido bajo el marco teórico del modelo de Karasek (demandas-control-apoyo social). Ha sido validado en varias ocasiones, con  $\alpha$  Cronbach de 0.75 a 0.86, y evaluado en su validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios<sup>(10)</sup>.

La recolección de datos se realizó de forma no presencial: se enviaron las encuestas por medio de la plataforma Google Forms, en el cual se resguardó el anonimato de los participantes, a quienes solo se les consultó el correo para evitar duplicación en la respuesta. Los participantes fueron parte del estudio al momento de aceptar el consentimiento informado, lo que hicieron mediante el mismo enlace; esto les permitió tener acceso directo a las preguntas.

Se realizó estadística descriptiva para trabajar con los datos obtenidos, los cuales después de su tabulación en Microsoft Excel fueron procesados mediante el programa SPSS v.25. Los resultados se presentaron mediante tablas que incluyen frecuencias y porcentajes.

Para la recolección de datos, se solicitó autorización de los Decanos de la Facultad de Educación y de Ciencias de la Salud de la Universidad a través de una carta firmada por la dirección de la carrera de Enfermería. Durante el estudio se mantuvo la confidencialidad de las personas. Además, se gestionó la autorización del Comité de Ética de la Universidad Adventista de Chile. Se siguieron los principios de la Declaración de Helsinki<sup>(11)</sup> y se comunicó el carácter anónimo de la participación, así como la confidencialidad en el manejo de los datos, en concordancia con la Ley 19.628<sup>(12)</sup> y el Código Internacional de Núremberg.<sup>(13)</sup> Durante todo este estudio se consideraron los siete requisitos éticos de Emanuel E<sup>(14)</sup>.

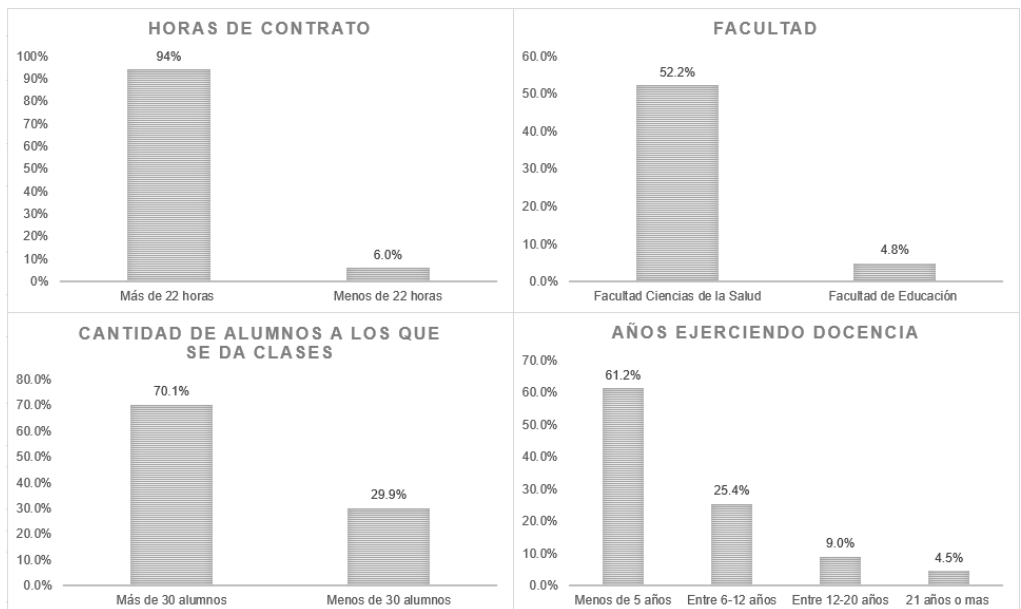
## Resultados

Respecto a la caracterización demográfica de los académicos, destaca que, del total de la muestra el 61,2% correspondió al género femenino. El 47,8% de los participantes se encontraba en el rango etario de 25 a 35 años, mientras que el 10,4% tiene 58 años o más. Además, la mayoría (76,1%) de los individuos se encuentra en una relación de pareja (ver Tabla 1).

**Tabla 1:** Caracterización demográfica de los Académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023.

Variables	Frecuencia	Porcentaje (%)
Género		
Masculino	25	37.3
Femenino	41	61.2
Prefiero no mencionar	1	1.5
Rango edad		
Entre 25-35 años	32	47.8
Entre 36-46 años	17	25,4
Entre 47-57 años	11	16,4
58 años o más	7	10,4
Pareja		
Si	51	76,1
No	16	23,9

Elaboración propia



**Figura 1:** Caracterización de las condiciones laborales de los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023. Elaboración propia

Respecto a las condiciones laborales, del total de académicos, la mayoría (94%) de los docentes se encuentran con 22 horas de contrato o más, el 52,2 % fueron docentes de la Facultad de Ciencias de la salud, el 70,1 % desempeñan sus clases con más de 30 alumnos y el 61,2 % lleva ejerciendo docencia menos de 5 años en la universidad. (Figura 1).

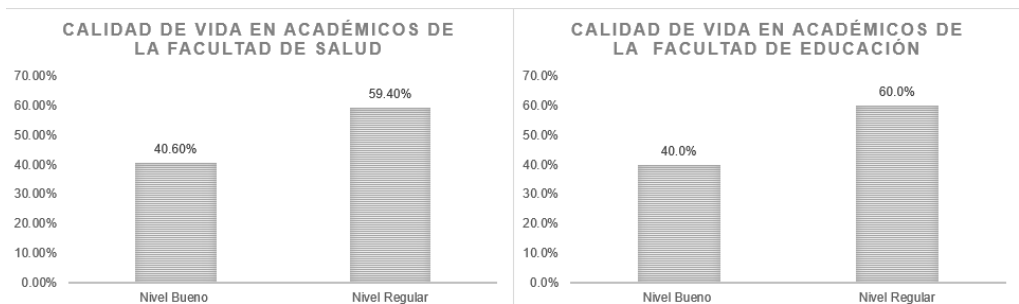
En lo que concierne a la calidad de vida de todos los académicos que fueron parte de la investigación, destaca que la mayoría (59,7 %) presentó un nivel de calidad de vida regular (Tabla 2).

**Tabla 2:** Calidad de vida en los académicos de una universidad privada de Chillán, Chile, 2023.

Calidad de vida global	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nivel Bueno	27	40,3
Nivel Regular	40	59,7
Nivel Malo	0	0

Elaboración propia

En cuanto a la calidad de vida de los académicos según su facultad, destaca que el 59,4% de los docentes de la Facultad de Salud presenta un nivel de calidad de vida regular. Asimismo, el 60% de los docentes de la Facultad de Educación también muestra un nivel de calidad de vida regular. En ninguna facultad se encontró a algún docente con un nivel de calidad de vida malo (Figura 2).



**Figura 2:** Calidad de vida en académicos según su facultad. Elaboración propia

## Discusión

En relación con los resultados obtenidos de las variables sociodemográficas del estudio realizado en la universidad, se puede observar, dentro de los participantes encuestados, que mayoritariamente predomina el género femenino, que su rango de edad fluctúa entre los 25-35 años de edad y que más de la mitad (el 76,1 %) refiere estar en pareja. Esta situación difiere de la del estudio realizado en Chile el año 2017 denominado «Percepción de la calidad de vida profesional de docentes de Odontología»<sup>(15)</sup>, dado que prevalece en mayor cantidad el género masculino dentro de las personas encuestadas. Lo mismo sucede en el estudio «Percepción de la calidad de vida profesional en docentes de la Universidad de Atacama en confinamiento»<sup>(16)</sup> y en el estudio realizado en la Universidad de Zaragoza, España, 2018, denominado «El burnout y la calidad de vida profesional y personal de los profesionales sanitarios de Residencia de Mayores Romareda», donde también predomina el género masculino<sup>(17)</sup>.

Por otro lado, la investigación «Calidad de vida laboral en docentes chilenos»<sup>(18)</sup> y el estudio “Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Lambayeque en Perú”<sup>(19)</sup>, demostraron resultados similares a los del presente estudio, revelando mayor predominancia en mujeres. Con respecto a los años de vida de los encuestados, la investigación realizada por H. Martínez et al.<sup>(16)</sup>, muestra gran similitud con la esta universidad, puesto que en ambas investigaciones los académicos se caracterizan por ser adultos jóvenes, con un rango de edad menor de 40 años. Otro estudio en Chile, de A. Millo<sup>(18)</sup>, muestra que los rangos de edad de los profesores se encontraban entre los 26-30 años. En cuanto a la condición de pareja de los entrevistados, se observó que mayoritariamente estaban solteros, a diferencia de los participantes del presente estudio.

En relación con los resultados obtenidos en el cuestionario enfocado en las variables laborales de los académicos, y tomando en cuenta que la investigación se llevó a cabo dentro de la Facultad de Salud y de Educación, se puede observar que la gran mayoría de los encuestados refieren tener más de 22 horas de contrato dentro de la Universidad, que más del 50 % pertenece a la Facultad de Salud, que gran parte se encuentra a cargo de más de 30 alumnos y que la experiencia laboral no supera los 5 años. Esta es una situación diferente con lo encontrado en el estudio de la Universidad de Santiago<sup>(18)</sup>, donde se observa que los años de experiencia fluctúan entre 7-25 años, y en el estudio realizado en los Docentes de la Universidad de Atacama, donde los años de docencia y experiencia laboral oscilan mayoritariamente entre los 11-20 años. Además, en Colombia se realizó un estudio el año 2021, titulado «Percepción de la calidad de vida laboral en un grupo de docentes universitarios: una perspectiva fenomenológica»<sup>(20)</sup>, donde uno de los puntos a destacar en las condiciones laborales son las horas de contrato de los docentes, los cuales tienen una carga académica de 40 horas semanales dedicadas a la docencia.

En cuanto a la calidad de vida profesional, se puede observar que los participantes de esta universidad privada de Chillán, Chile presentan una calidad de nivel regular, situación que fue clasificada distinta en el estudio realizado en Chile por Moya, Caro y Monsalve<sup>(45)</sup>, en el cual los académicos de esa área presentaron una la calidad de vida profesional media, al igual que en el estudio realizado en la Universidad de Murcia el año 2018<sup>(21)</sup>.

Por otro lado, el estudio «Calidad de vida laboral en docentes chilenos»<sup>(18)</sup>, realizado el año 2016, demostró que la calidad de vida profesional era adecuada. Otro de los estudios comparables con la casa de estudio evaluada fue el realizado en la Universidad de Nariño, Colombia, el año 2021, denominado «Calidad de vida en el trabajo en docentes Universitarios»<sup>(22)</sup>, el cual reveló que el nivel de calidad de vida era medio, al igual que la presente investigación, que demostró que la calidad de vida de los académicos era regular. Finalmente, en la investigación realizada en Perú<sup>(19)</sup>, donde igual se utilizó el cuestionario CVP-35, se observó que el promedio global fue bueno para la calidad de vida. Estas posibles diferencias pueden presentarse por condiciones del entorno o locales propias de cada país.

## Conclusión

Es fundamental considerar los procesos que se originan en los lugares de trabajo para ofrecer un buen servicio. Los factores clave incluyen comunicación, liderazgo, colaboración, satisfacción laboral y condiciones físicas adecuadas. Implementar entornos favorables es esencial para mejorar la calidad de vida profesional.

En el caso de los académicos de la Facultad de Salud y Educación de la universidad, se observó que presentan una calidad de vida profesional de nivel regular. Predomina el género femenino, con la mayoría de los docentes siendo menores de 35 años. Además, la mayoría lleva menos de 5 años en la docencia y maneja clases con más de 30 alumnos.

Dado lo anterior, es crucial implementar intervenciones en áreas que mejoren la calidad de vida profesional, como el desarrollo cognitivo para fomentar el pensamiento crítico, la capacidad de toma de decisiones y la autoconfianza. También es importante promover relaciones interpersonales positivas para crear un clima de cooperación, respeto y empatía.

Otro factor relevante es el reconocimiento profesional por los logros obtenidos, lo que contribuye a la satisfacción con el salario, tal como se evaluó en el CVP-35. Además, se debe fomentar la formación continua a través de capacitaciones y asegurar que el equipo de trabajo sea de apoyo.

Todo esto es necesario para generar estabilidad en la calidad de vida de los docentes y proporcionar un trabajo de calidad tanto para ellos como para los alumnos.

## Bibliografía

1. Garrido Elustondo S, García Esquina E, Viúdez Jiménez I, López Gómez C, Más Cebrián E, Ballarín Bardají M. Estudio de la calidad de vida profesional en trabajadores de Atención Primaria del área 7 de la Comunidad de Madrid. *Rev. Calid. Asist.* 2010;25(6):327–33. DOI: 10.1016/j.cali.2010.05.003
2. Cortès Hm. Percepción de la calidad de vida profesional de docentes universitarios en periodo de pandemia Covid-19: Un estudio longitudinal. *Atac. J. Health. Sci.* 2022;1(2). Disponible en: <http://www.salud.uda.cl/ajhs/index.php/ajhs/article/view/36>
3. Cruz Velazco JE, Universidad del Norte. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Rev. Cient. Pensam. Gest.* 2018;(45):58–81. DOI: [http //doi. org/10.14482/pege.45.10617](http://doi.org/10.14482/pege.45.10617)
4. Sodexo Pluxee. Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios? [Sede Web/blog]. Medellín, Colombia: Sodexo Pluxee; 2021 [acceso 4 nov 2023]. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/ques-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
5. Educa LT. Profesionales titulados para 2022 crecen un 37%. Educa LT [Internet]. EducaLT; 2021 [citado 4 nov 2023]. Disponible en: <https://www.educalt.com/cuantos-profesionales-titulados/>
6. Gaete Silva A, Castro Navarrete M, Pino Conejeros F, Mansilla Devia D. Abandono de la profesión docente en Chile: Motivos para irse del aula y condiciones para volver. *Estud pedagóg.* 2017;43(1):123–38. DOI: 10.4067/S0718-07052017000100008
7. Sanchez Guerrero F, Betancourt Esparza MC. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado [Tesis de maestría]. Ciudad de México(México): Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2017 [citado 4 nov 2023]. Disponible en: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS%20CVP-35%20%20FABIAN%20FINAL%20MARZO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Cortés A, Cornejo R. La complejidad del trabajo docente en el marco de su cotidianidad laboral [Tesis de maestría]. Santiago(Chile): Universidad de Chile;2017 [citado 4 nov 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167912/La%20complejidad%20del%20trabajo%20docente%20en%20el%20marco%20de%20su%20cotidianidad%20laboral.pdf?sequence=1>
9. Quezada Quezada F, Sanhueza Castro A, Silva Cabezas F. Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de Los Ángeles (CAVRR). *Horiz Empres.* 2015;9(1):55–68. DOI: 10.22320/hem.v9i1.2037
10. Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria.* 2004;18(2):129–36. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008)
11. Asociación Médica Mundial. Declaración de helsinki de la amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. Ferney-Voltaire, Francia: Asociación Médica Mundial [acceso 4 nov 2023]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
12. Ley 19.628, sobre protección de la vida privada o protección de datos de carácter personal publicada en el Internet. Diario Oficial, 28 de agosto de 2012. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>



- 13.** Universidad de Navarra. El Código de Nuremberg [Internet]. Pamplona, España: Universidad de Navarra [acceso 19 dic 2023]. <https://www.conicyt.cl/fonis/files/2013/03/El-C%C3%B3digo-de-Nuremberg.pdf>
- 14.** Suárez-Obando F. Un marco ético amplio para la investigación científica en seres humanos: más allá de los códigos y las declaraciones. La propuesta de Ezekiel. J. Emanuel. 2015;19(2):182-97. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-31222015000200002&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-31222015000200002&script=sci_abstract&lng=es)
- 15.** Moya P, Caro JC, Monsalves MJ. Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología. Rev Educ Cienc Salud. 2017;14(2):96-104. Disponible en: <https://recs.udec.cl/ediciones/vol14-nro2-2017/artinv14217a.pdf>
- 16.** Martínez Cortés H, Alfaro Castillo BS, Troncoso Oviedo GJ, Castillo-Paredes A, Flores Noya D, Andrades Ramírez OA. Percepción de la calidad de vida profesional en docentes de la Universidad de Atacama en confinamiento. Revista de Psicología. 2023;(29):79-94. DOI: 10.53287/zvpk1436ac91a
- 17.** Ana B, Fustero G, Serrano. El burnout y la calidad de vida profesional y personal de los profesionales sanitarios de Residencia de Mayores Romareda [Tesis de maestría]. Zaragoza(España): Universidad de Zaragoza [citado 4 nov 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/324148961.pdf>
- 18.** Milo A. Calidad de vida laboral en docentes chilenos. Summa Psicológica UST. 2016;13(2):45-55. DOI: 10.18774/summa-vol13.num1-256
- 19.** Perez Loaiza JK, Monsalve Mera AE, Ñique Carbajal CA, Mestanza Quispe JDM, Diaz Espinoza EK, Infante Palacios KE, et al. Calidad de vida profesional de docentes de una universidad del norte del Perú. Univ Médica. 2020;61(4). DOI: 10.11144/Javeriana.umed61-4.cvpd
- 20.** Ávila Perdomo P. Percepción Calidad De Vida Laboral En Docentes Universitarios 1 Percepción De Calidad De Vida Laboral En Un Grupo De Docentes Universitarios: Una Perspectiva Fenomenológica 2021 [Tesis de maestría]. Bogotá(Colombia): Universidad Católica de Colombia;2021 [citado 4 nov 2023]. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/73c396f1-2305-44ee-8192-4b14ee684f9a/content>
- 21.** Montecinos Lopez M. Alarcon Martinez L. ¿Influye la crisis económica en la calidad de vida de los profesionales de enfermería? [Tesis de doctorado]. Murcia(España): Universidad de Murcia; 2018 [citado 19 dic 2023]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/65139/1/Ghada%20Khalil%20Abouzeid%20Abouzeid%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- 22.** Muñoz Muñoz D, Montero C, Zambrano C, Calidad De Vida En El Trabajo En Docentes Universitarios 2021. Revista Boletín Redipe. 2022;11(6):110-24. DOI: 10.36260/rbr.v11i6.1841