

DOI: <https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>

IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS CONDICIONES ACTUALES DE TRABAJO

IMPORTANCE OF QUALITY OF LIFE AND JOB SATISFACTION IN CURRENT WORKING CONDITIONS

Mendoza-Mestanza Geanella Vanessa^{1*}

¹Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG. Guayaquil, Ecuador.

*Correo: gea-mendoza-923@gmail.com

Resumen

La evaluación de la calidad de vida se realiza en torno a factores como bienestar emocional, riqueza y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad. Cada uno de estos elementos pueden ser analizados desde una mirada objetiva y subjetiva. Por otra parte, la satisfacción laboral se encuentra asociada con el bienestar. Es por esta razón que el propósito del manuscrito es discutir la bibliografía relacionada con la satisfacción laboral y la calidad de vida, así como su relevancia en las condiciones actuales de trabajo. En particular, los factores significativos de la vida laboral son la cultura organizacional, el sistema de valores, relaciones interpersonales, oportunidades de hacer carrera, sentido de reconocimiento personal, equilibrio entre la vida personal y el trabajo. En conclusión, la calidad de vida laboral cubre por completo las condiciones actuales del trabajo que promueven la satisfacción física, social, económica y las necesidades psicológicas de los empleados, en relación con el éxito de la organización.

Palabras clave: Calidad de vida, bienestar, trabajo, satisfacción, felicidad.

Abstract

The evaluation of the quality of life is made around factors such as emotional well-being, wealth and material well-being, health, work and other forms of productive activity, family and social relationships, security and integration with the community. Each of these elements can be analyzed from an objective and subjective perspective. On the other hand, job satisfaction is associated with well-being. For this reason, the purpose of the manuscript is to discuss the bibliography related to job satisfaction and quality of life, as well as its relevance in current work conditions. In particular, the significant factors of working life are organizational culture, the value system, interpersonal relationships, career opportunities, sense of personal recognition, balance between personal life and work. In conclusion, the quality of work life completely covers current work conditions that promote physical, social, economic satisfaction and the psychological needs of employees, in relation to the success of the organization.

Keywords: Quality of life, well-being, work, satisfaction, happiness.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 08 de junio de 2018

Fecha de aceptación: 04 de julio de 2018

Fecha de publicación: 10 de julio de 2018

1. Introducción

Cummins & Cahill (2000) plantean la calidad de vida como un constructo multidimensional, que incluye componentes objetivos y subjetivos, relativos a diversos ámbitos de la vida. Ardila (2003) hace referencia a los principales factores que se tienen en cuenta al momento de estudiar la calidad de vida. Estos corresponden a bienestar emocional, riqueza y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad. Cada uno de estos elementos pueden ser analizados desde una mirada objetiva y subjetiva.

Por otra parte, la satisfacción con la vida es el resultado de la integración cognitiva que las personas realizan al evaluar cómo les ha ido en el transcurso de la vida, lo que representa un resumen o valoración global de ella como un todo, entonces al ser el resultado de un juicio cognitivo, resulta un constructo más estable a lo largo del tiempo (Castro, 2010), respecto al concepto de felicidad.

La satisfacción con el trabajo se encuentra relacionada con el

bienestar (Barrientos, 2005), por lo tanto, quienes están cesantes son menos felices que los trabajadores activos y presentan más estrés y menos satisfacción (Diener et al., 1999). Por otro lado, las personas que tienen trabajo y están más satisfechas respecto de su empleo son aquellas que desempeñan trabajos profesionales de su interés (Argyle, 1999). La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la edad, de modo que las personas de mayor edad reportan menor satisfacción laboral; la satisfacción con el trabajo está relacionada con la felicidad con correlaciones que van de 0.3 a 0.5 (Veenhoven, 1994). Por consiguiente, el propósito del manuscrito es discutir la bibliografía relacionada con la satisfacción laboral y la calidad de vida y su relevancia en las condiciones actuales de trabajo.

2. Calidad de vida

Haas (1999) define la calidad de vida como las circunstancias de vida actuales de un individuo en el contexto de la cultura, que involucra tanto aspectos objetivos como subjetivos (Henaó & Gil, 2009). Veenhoven (2000) propone una

forma de categorizar el concepto de calidad de vida combinando la diferencia que existiría entre lo potencial y lo real y también entre lo interno y lo externo.

Según Veenhoven (2000), los componentes del modelo de calidad de vida son:

a) Habitabilidad del entorno. Se refiere a las características del entorno, definido por alguno de los niveles de vida. En este sentido se definirá esta calidad de acuerdo al foco que se desee precisar, por ejemplo, los ecologistas lo definirán de acuerdo al grado de cuidado del medio ambiente.

b) Capacidad para la vida del individuo. Considera las oportunidades internas de vida, cómo se está preparado para afrontar los problemas. Esta condición señalaría la calidad de acción.

c) Utilidad de vida. Esto supone que la vida buena tiene que ser buena, con algún fin más que solo por sí misma, se debe traducir en que una persona es útil en algún aspecto, se entiende como productos de la vida y como disfrute.

d) Apreciación de vida. Se refiere a la apreciación subjetiva de la vida, entendida generalmente como bienestar subjetivo, satisfacción con la vida y felicidad. Este concepto se refiere a lo que la vida va dejando atrás. Al plantear disfrute de la vida, se alude a la experiencia personal, en este sentido una buena vida será la que a uno le guste vivir, por lo tanto, solo podrá ser apreciada por uno mismo, es por esto que también se le puede denominar como calidad de vida subjetiva.

El concepto de calidad de vida se puede entender abarcando tres significados: calidad del entorno en que vivimos, calidad de acción y disfrute subjetivo de la vida; la felicidad estaría incluida en este último significado y se entiende como la apreciación completa de la vida en su conjunto (Veenhoven, 2001). Depende de algunas cualidades del entorno vital, como la riqueza, la libertad y las relaciones interpersonales, sin embargo, se debe tener presente que no todas las condiciones de vida que se pueden definir como beneficiosas están unidas a la felicidad, por ejemplo, la igualdad de ingresos o un empleo con buenas condiciones.

También existe una relación entre felicidad y las acciones, como podrían ser la salud mental y física; sin embargo, otro punto a destacar dentro de las acciones, es que la inteligencia no necesariamente está relacionada con la felicidad.

Frecuentemente, los términos calidad de vida y felicidad tienden a equipararse, es así como, calidad de vida sugiere la idea que la vida es buena en sus distintos ámbitos y que a su vez si se considera una buena vida esta debería ser una vida feliz. Se propone entender la frase calidad de vida como una familia conceptual y la felicidad formaría parte de esta familia (Veenhoven, 2001).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la calidad de vida como la percepción del individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en que vive y en relación a sus objetivos, expectativas, valores e intereses (Consiglio & Belloso, 2003).

Si bien existe una diversidad de conceptualizaciones de calidad de vida, González & Garza (2016) plantean que la literatura concuerda fundamentalmente en tres aspectos: es subjetiva, el puntaje asignado a

cada dimensión es diferente en cada persona y el valor asignado a cada dimensión puede cambiar a través de la vida.

Ardila (2003) presenta una definición integradora sobre calidad de vida, como 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 la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad y salud objetiva percibida. La dimensión objetiva hace referencia a la disponibilidad de bienes y servicios para cada persona, por otro lado, la subjetiva está referida a la valoración de aquellos en relación a su propia vida.

Algunos autores plantean que la calidad de vida incluye al bienestar como componente subjetivo del concepto (García & González, 2000; Liberalesso, 2002), el que a su vez estaría conformado por aspectos

cognitivos y afectivos (Diener et al., 1999). En relación al componente cognitivo del bienestar estaría la satisfacción vital y el componente afectivo está referido a la presencia de sentimientos positivos, al que algunos autores llaman felicidad (Arita, 2005).

Todo lo anterior se esquematiza en un modelo en la Figura 1 propuesto por Moyano & Ramos (2007), basado en trabajos preliminares de Moyano et al., (2006).

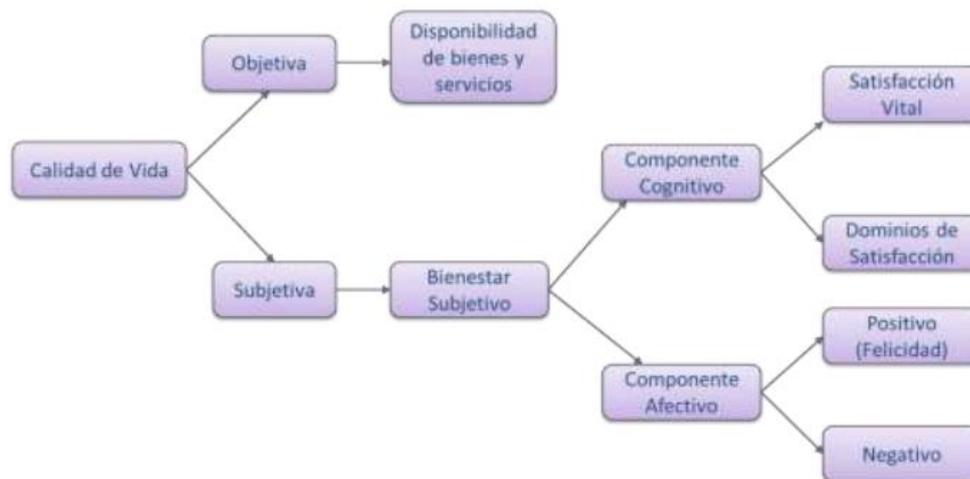


Figura 1. Relación entre los conceptos de calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital y felicidad

2.1. Bienestar subjetivo

En relación al bienestar subjetivo, tiene bases mucho más emocionales y se lo ha evaluado a través de indicadores como la felicidad, la afectividad positiva y negativa o la satisfacción vital (Blanco & Díaz, 2005). El elemento afectivo está relacionado con el agrado experimentado por la persona con sus sentimientos, emociones y estado de ánimo más frecuentes.

Todos estos componentes se relacionan, ya que en aquellas personas que tengan experiencias emocionales placenteras es más probable que perciban su vida como deseable y positiva. Los que presentan mayor bienestar subjetivo, valoran positivamente las circunstancias y eventos vitales; al contrario, las personas infelices evalúan estos eventos como perjudiciales.

El bienestar subjetivo se refiere al balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales (recursos sociales y personales, aptitudes individuales), del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan (privación, opulencia, soledad o compañía) y de la experiencia emocional derivada de ello (Veenhoven, 1994).

2.2. Satisfacción con la vida

Camfield & Skenvington (2008) señalan que sobre la evidencia disponible encuentran que calidad de vida y satisfacción con la vida son conceptos prácticamente sinónimos. Mariano Rojas, investigador de la FLACSO México, señala que el enfoque de dominios de vida plantea que la satisfacción de vida es el resultado de la satisfacción personal en cada una de las diferentes facetas o áreas concretas donde se ejerce como ser humano (Rojas & Elizondo, 2012).

Si bien existen varias dimensiones o dominios de vida en los cuales las personas viven y se desenvuelven, no existe un consenso de cuales serían estos dominios. Para esta investigación se puede referenciar la realizada por Moyano & Ramos (2007). El individuo cuando mida su

percepción del bienestar subjetivo va a estar influenciado por la satisfacción que experimente en los diferentes dominios de su vida, estos dominios corresponden a: salud, trabajo, ámbito familiar, satisfacción con uno mismo, satisfacción con los demás, ocio, ingresos.

Salud sería la valoración personal de la propia salud, la que es más importante que la salud percibida (percepción experta) cuando se relaciona con el bienestar (Argyle, 1993). La relación entre salud percibida y bienestar varía con la edad, las personas a medida que envejecen van ajustando sus metas según sus posibilidades (García, 2002). Así, el impacto de la salud depende de la percepción que tiene la persona de su situación particular, donde una mala salud podría influir negativamente en el bienestar si interfiere en la consecución de las metas personales (Diener et al, 1999). Por otro lado, diversos estudios indican que las personas felices o que presentan alto afecto positivo, reportan menos sintomatología en el ámbito de la salud física y mental y mejor funcionamiento social (Lyubomirsky et al., 2005).

En relación al ámbito familiar, diversos estudios confirman que actualmente posee, un significado relevante para la mayor parte de la población (Del Valle, 2004), y que tanto los padres como los adolescentes consideran que mantener buenas relaciones familiares es un valor muy importante, situado por encima del resto de valores deseables (Megías, 2003). Según Fuentes et al., (2003), aunque los hijos inicien durante la adolescencia nuevas e importantes relaciones con amigos y parejas, mantienen los lazos afectivos con sus padres y éstos continúan siendo una de sus principales fuentes de apego y ayuda emocional. La relación entre satisfacción familiar y laboral se encuentra mediada por la edad, el sexo y la existencia de hijos, según estado civil y género, algunos estudios indican que las mujeres casadas reportan estados de satisfacción más elevados que los hombres casados (García, 2002).

La satisfacción con uno mismo ha sido relacionada con la autoestima y las expectativas de control. La autoestima estaría relacionada con el bienestar de manera bidireccional, de modo que cuando la valoración

con la vida es negativa la autoestima decrece (DeNeve & Cooper, 1998). Sin embargo, la autoestima estaría mediada por la cultura, correlacionada altamente con felicidad en culturas individualistas y no así en culturas colectivas (Diener & Diener, 1995). Respecto de las expectativas de control, Erez et al., (1995) sugieren que si éstas son elevadas, podrían repercutir negativamente sobre el bienestar.

Arita (2005) plantea que el bienestar se encuentra relacionado positivamente con logros en la vida.

En cuanto a la satisfacción con los demás, antiguos reportes empíricos en este dominio, indican la existencia de una relación positiva entre bienestar y satisfacción con los amigos (Campbell et al., 1976), de modo que el descenso del contacto social disminuye el bienestar e inversamente, al incrementar el contacto, éste mejora (Argyle, 1992; Fordyce, 1983). Estudios que examinaron cuánto contribuye tener amigos (y su número) a la felicidad-controlado el factor personalidad-dan cuenta de un 58% de la varianza en felicidad, donde la calidad de la amistad predice felicidad por encima y más allá de la influencia del

número de amigos y de la personalidad (Demir & Weitekamp, 2006).

El ocio para algunas personas suele ser más importante que el trabajo, pero lamentablemente, muchos no logran administrarlo adecuadamente, siendo un espacio insatisfactorio y de baja calidad (Argyle, 1999). Una encuesta realizada a personas pertenecientes a distintos grupos de ocio indica que las personas con mayor satisfacción son aquellas pertenecientes a grupos de baile, mientras que las actividades que reportan mayor integración de clases sociales, contribuyendo a la auto-imagen y a la autoestima, son los grupos de deportes, asistencia a la iglesia y clases nocturnas (Argyle, 1993). Por su parte, Csikszentmihalyi ha mostrado que actividades de ocio exigentes y desafiantes, pueden proporcionar altos niveles de satisfacción cuando implican una absorción profunda en la tarea (Argyle, 1999).

El ingreso ha registrado una correlación positiva entre ingreso económico y bienestar, sin embargo, comparaciones entre países muestran que esta relación es

positiva para los países pobres, pero no para los países ricos, donde la correlación es casi nula (Avia & Vásquez, 1998). Diener (1994) sugiere que la relación entre ingreso y bienestar tendría efectos relevantes en situaciones de extrema pobreza y el bienestar podría ser afectado por factores como status y poder, los cuales al no aumentar en la misma medida que el ingreso harían que la relación no fuese lineal; por otro lado, el efecto del ingreso dependería de la comparación social, entendiéndose que el ingreso podría traer consecuencias positivas y negativas.

En este sentido, parece ser que las personas se adaptan a su nivel económico, por lo que una pérdida de status puede producir infelicidad (Diener et al., 1999).

Los resultados acerca del análisis de la pobreza y el bienestar sugieren, por un lado, la existencia de una relación positiva entre ambos constructos, es decir, a medida que la población empobrece, el bienestar disminuye, por otro lado, esta relación es limitada, ya que la varianza del bienestar no se explica directamente por variables económicas, sino por variables

psicológicas y sociales (Layard, 2003; Palomar et al., 2004). Para quien ya es rico un poco más de dinero no hace la diferencia en su felicidad, mientras que para quien es pobre sí hace diferencia un poco más de dinero. Así, traspasar dinero de un rico a una pobre mejora la felicidad de este último sin afectar prácticamente la del primero, de modo que el promedio general de felicidad de un país puede entonces aumentar si se disminuye la desigualdad (Layard, 2005).

2.3. Felicidad

La felicidad se utiliza como concepto para indicar el disfrute subjetivo de la vida, el que no es unidimensional, es decir, existirían dicotomías que pueden convivir sin que por ello sean contradictorias, por ejemplo, es posible disfrutar de la vida familiar, pero en mucho menor grado del trabajo y no por ello la felicidad se verá afectada negativamente.

Respecto al concepto de felicidad, se entiende como el grado en que una persona evalúa positivamente la calidad de su vida actual en su conjunto (Veenhoven, 2001), es decir, cuando a una persona le gusta la vida. Implica una evaluación total de la vida, esto involucra todos los

criterios que están presentes en la mente de una persona. En este sentido, el objetivo de evaluar la felicidad es apreciar la vida como un todo.

La apreciación de la vida puede aludir a diferentes períodos de tiempo, como fue, como es y cómo será la vida; el afecto momentáneo puede influir en la percepción de experiencias vitales y en el juicio global de la vida, pero el humor momentáneo no es lo mismo que la apreciación de la vida (Universidad Erasmus, 1994).

2.4. Satisfacción laboral

Las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y la remuneración no es el principal beneficio. El trabajo proporciona identidad social, y profesional y satisfacción, los cuales son elementos importantes de felicidad. En particular, los factores significativos de la vida laboral son la cultura organizacional, el sistema de valores, relaciones interpersonales, oportunidades de hacer carrera, sentido de reconocimiento personal, equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Existe evidencia de la presencia de variables de gestión como sobrecarga laboral, salario y escasez de tiempo que influyen desfavorablemente en la sensación de bienestar experimentada por los trabajadores, afectando directamente su rendimiento laboral y su estado de salud, al asociarse a la presencia de altos niveles de ansiedad, los cuales pueden llegar a interferir en la capacidad de adaptación de los sujetos a las distintas exigencias laborales (Pérez et al., 2013).

Se puede afirmar que una persona está satisfecha con el trabajo que desarrolla cuando se siente a gusto con él. La satisfacción laboral se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza (López et al., 2001).

Los estudios relacionados a la satisfacción laboral de funcionarios del área de la salud se explican por la interrelación de varios factores organizacionales e individuales como la satisfacción con el sueldo, la carga laboral, el tipo de prácticas laborales y las características individuales (Pérez et al., 2013).

Según Warr (1999) la satisfacción laboral puede analizarse desde dos puntos de vista, el general y el específico. En el primer caso, se considera un conjunto global de sentimientos respecto del trabajo en su totalidad, mientras que en el segundo se tienen en cuenta sentimientos referentes a aspectos específicos del mismo. Entre los determinantes más importantes del bienestar figuran la remuneración, las condiciones de trabajo, las relaciones con los superiores y los compañeros, y la naturaleza del trabajo desempeñado (Herranz, 2004).

El trabajo entrega el significado de la vida, mientras que el desempleo es considerado como la principal fuente de infelicidad y depresión (Frey & Stutzer, 2000). Aun cuando la felicidad en el trabajo es una experiencia personal, la psicología positiva, los economistas y la orientación de las ciencias describen una fuerte relación entre felicidad y sociedad. El trabajo ayuda a las personas a darse cuenta de lo crucial que es sentirse importante o indispensable para la familia y la comunidad (Layard, 2006).

Existe evidencia científica de que el éxito de las organizaciones y sus resultados, pueden depender estrictamente de la felicidad de sus empleados (Oswald et al., 2013). Se encontró que las personas más felices tendían a ser más innovadoras, manifestaban de mejor forma su potencial creativo y tenían un nivel de productividad más alto. Tendían a mejorar constantemente sus calificaciones, sin invertir tiempo ni energía extra en el trabajo y fuera de la organización actuaban como embajadores, transmitiendo un mensaje positivo y reforzando la buena imagen de la organización. Empleados más felices ayudan a crear y mantener un estado de ánimo optimista y un clima laboral amigable y eficiente (Fisher, 2010). Comparado con empleados infelices, ellos tenían menos absentismo y malos hábitos, y mejor salud.

La investigación reconoce que la calidad de vida laboral puede brindar grandes beneficios tanto a nivel individual como a la organización como un todo (Elizur & Shye, 1990). Entendiendo el concepto de calidad de vida laboral como la relación entre experiencias individuales y objetivos

organizacionales (Flores et al., 2010), por lo tanto, es un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Martel & Dupuis, 2006).

3. Conclusiones

La calidad de vida laboral cubre por completo las condiciones actuales del trabajo que promueven la satisfacción física, social, económica y necesidades psicológicas de los empleados, en relación con el éxito de la organización, la felicidad de los empleados puede ser considerada un elemento esencial en el concepto de calidad de vida laboral, el cual permite vincular sistemáticamente las características objetivas del medio ambiente laboral, la satisfacción subjetiva de los empleados, valores y características de personalidad de los empleados y el estado de felicidad de los empleados.

Bibliografía

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una visión integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de

- <http://www.redalyc.org/html/805/80535203/index.html>
- Argyle, M. (1992). *La psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Argyle, M. (1993). Psicología y Calidad de vida. *Intervención psicosocial*, 2(6), 5-15.
- Argyle, M. (1999). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Arita, B. (2005). "Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y Salud*, 15(1), 121-126.
- Avia, M., & Vásquez, C. (1998). *Optimismo inteligente. Psicología de las emociones positivas*. Madrid: Alianza Editorial
- Barrientos, J. (2005). *Calidad de vida, bienestar subjetivo: una mirada psicosocial*. Chile: Universidad Diego Portales.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.
- Camfield, L., & Skenvington, S. (2008). Ob Subjective well-being and quality of life. *Journal of Health Psychology*, 13(6), 764-775. doi:10.1177/1359105308093860
- Campbell, A., Converse, P., & Rodgers, W. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. Nueva Cork: Rusell.
- Castro, A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Consiglio, E., & Belloso, W. (2003). Nuevos indicadores clínicos. La calidad de vida relacionada con la salud. *Medicina (Buenos Aires)*, 63(2), 172-178. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802003000200014#ref
- Cummins, R., & Cahill, J. (2000). Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. *Intervención Psicosocial*, 9(2), 185-198. Obtenido de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/63246.pdf>
- Del Valle, S. (2004). *La programación y las unidades didácticas en Secundaria Obligatoria*. Toledo: Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.
- Demir, M., & Weitekamp, L. (2006). "I am so happy cause today I found my friend: friendship and personality as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-006-9012-7
- DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137

- personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención psicosocial*, 3(8), 67-113
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being. Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relations to quality of life. *Applied Psychology: An International Review* (39), 275-291.
- Erez, A., Johnson, D., & Judge, T. (1995). Self-deception as a mediator of the relationship between dispositions and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 19, 597-612.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Flores et al. (2010). *Quality of working life in healthcare services*. Bucarest: Editura Universitara.
- Fordyce, M. (1983). A program to increase happiness: Further studies. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 483-498.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2000). Subjective Well-Being, *Economy and Institutions. Economic Journal*, 110, 918-938.
- Fuentes, M., Motrico, E., & Bersabé, R. (2003). Estrategias de socialización de los padres y conflictos entre padres e hijos en la adolescencia. *Anuario de Psicología*, 34(3), 385-400.
- García, C., & González, I. (2000). "La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina Integral*, 16(6), 586-592.
- García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39.
- González, J., & Garza, R. (2016). Primera revisión del Cuestionario de Calidad de Vida para Adultos Mayores en Comunidad ccvamc-62. *Terapia psicológica*, 23(1), 17-25. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/104/104444319003.pdf>
- Henao, C., & Gil, L. (2009). Calidad de vida y situación de discapacidad. *Hacia la Promoción de la Salud*, 14(2), 114-127. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v14n2/v14n2a08.pdf>

- Herranz, J. (2004). La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz-Bellido-Jesus.pdf>
- Layard, R. (2003). *The secrets of happiness*. Londres: LSE.
- Layard, R. (2005). *Happiness. Lessons of a new science*. New York: The Penguin Press.
- Layard, R. (2006). Happiness and Public Policy: a Challenge to the Profession. *Economic Journal*, 116(510), 24-33
- Liberalesso, A. (2002). Bienestar subjetivo en la vida adulta y la vejez: hacia una psicología positiva en América Latina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(1), 55-74.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research* (77), 333-368.
- Megías, E. (2003). *Comunicación y conflicto entre hijos y padres*. Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.
- Moyano, E., & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: Midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Revista Universum*, 22(2), 177-193. doi:10.4067/S0718-23762007000200012
- Moyano, E., Acevedo, M., & Avendaño, M. (2006). Hacia un modelo de calidad de vida. Documento de Trabajo n°002, Centro de Psicología Aplicada, (CEPA), Escuela de Psicología, Universidad de Talca, Chile.
- Oswald, A., Proto, E., & Sgroi, D. (2013). Happiness and Productivity. *ESCR* (108), 1-24.
- Palomar, J., Lanzagorta, N., & Hernández, J. (2004). *Recursos psicológicos y bienestar subjetivo*. México D.F.: Universidad Iberoamericana.
- Pérez, D., Montecinos, J., & Fernández, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 15-25. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc
- Rojas, M., & Elizondo, M. (2012). Satisfacción de vida en Costa Rica: Un enfoque de dominios de vida. *Latin American*

- Research Review*, 47(1), 78-94.
- Universidad Erasmus. (1994). *El estudio de la satisfacción con la vida*. Obtenido de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/1994/vol3/arti8.htm>
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. 3, 87-116. Obtenido de <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/94d-fulls.pdf>
- Veenhoven, R. (2000). The Four Qualities of Life. *Journal Of Happiness Studies*, 1, 1-39. Obtenido de <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2000cfulls.pdf>
- Veenhoven, R. (2001). *Calidad de vida y felicidad: No es exactamente lo mismo*. Torino: Pensamiento científico. Obtenido de <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2001e-fulls.pdf>
- Warr, P. (1999). *Wellbeing: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.