

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

EVALUACION RIESGOS LABORALES

**LA SALUD LABORAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA CALIDAD DE
VIDA DE LOS MILITARES.**

**OCCUPATIONAL HEALTH AS A DETERMINING FACTOR IN THE QUALITY OF
LIFE OF MILITARY PERSONNEL.**

José Javier Miranda Mayo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1407-3118>

Doctor por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el Programa de
Doctorado en Análisis de Problemas Sociales

Doctorando en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) - España

Email: javiermirma@hotmail.com

RESUMEN

La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en su realización como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Ruiz-Frutos: 2007), de la misma manera busca habilitar a los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productiva, contribuyendo de manera efectiva al desarrollo sostenible. Diferentes fuentes sustentan que la salud laboral es un aspecto fundamental de la calidad de vida y por ende de las capacidades percibidas frente al trabajo, la prejubilación, la estabilidad laboral, las políticas de empleos, entre otros. En el caso del personal militar, habitualmente se ha visto sometido a un régimen jurídico caracterizado por sus peculiaridades y especialidades donde no está explícito el término. Un estudio empírico de la legislación de las Fuerzas Militares de tres países (España, Colombia y México) arroja algunas semejanzas como la edad mínima de jubilación de algunos militares se encuentra entre 42 y 45 años, rango que indica que estos militares se enfrentan al proceso de retiro relativamente jóvenes. En estos casos, los militares experimentan un proceso de reconversión y adopción a la sociedad civil, para el cual no están preparados. Existen dos vertientes legislativas en el tratamiento de la salud laboral uno desde el punto de vista reparador o de protección y el otro desde una política preventiva. En este aspecto, la legislación española, señala que la comprensión, la comunicación y entendimiento entre la sociedad y el personal militar contribuye en ese proceso adaptabilidad, practicabilidad y aceptabilidad.

Palabras Clave: Salud laboral, calidad de vida, Fuerzas militares

ABSTRACT

Occupational health is concerned with the search for the maximum possible well-being at work, both in its performance and in its consequences, at all levels, physical, mental and social (Ruiz-Frutos: 2007), in the same way it seeks to enable workers to lead a socially and economically productive life, contributing effectively to sustainable development. Different sources support that occupational health is a fundamental aspect of the quality of life and therefore of the perceived capabilities regarding work, early retirement, job stability,

employment policies, among others. In the case of military personnel, they have usually been subject to a legal regime characterized by its peculiarities and specialties where the term is not explicit. An empirical study of the legislation of the Military Forces of three countries (Spain, Colombia and Mexico) reveals some similarities, such as the minimum retirement age of some military personnel is between 42 and 45 years, a range that indicates that these military personnel face the retirement process relatively young. In these cases, the military undergoes a process of reconversion and adoption into civil society, for which they are not prepared. There are two legislative approaches to dealing with occupational health, one from a restorative or protective point of view and the other from a preventive policy. In this regard, the Spanish legislation indicates that the comprehension, communication and understanding between society and the military personnel contributes to this process of adaptability, practicability and acceptability.

Key Words: Occupational Health, quality of life, Military Forces

Recibido: 03/09/2024 Revisado: 15/09/2024 Aceptado: 21/10/2024 Publicado: 01/12/2024

Cómo citar este artículo:

Mayo, J. J. M., (2024). La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares. *Evaluación de Riesgos Laborales*, (7),

<https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=40>

1. INTRODUCCIÓN

Diversos autores señalan que cuando un militar se reintegra a su sistema familiar después de haberse ausentado por años, pasa por un periodo de transición que le afecta tanto personal, emocional como físicamente, esto como consecuencia de la experiencia que ha tenido en un entorno complejo y un ambiente de trabajo estresante, con estructura jerárquica rígida, supeditados a valores y normas éticas de conducta, comisiones que implican actividad intensa y de alto riesgo dentro y fuera de su jurisdicción, y de ser dependientes del reconocimiento, liderazgo y cohesión, en el proceso de readaptación al entorno familiar, enfrentan nuevos retos y situaciones de vida que pueden alterar la Salud Familiar y enfermar al militar en retiro, así mismo condicionar la Calidad de Vida (Sánchez: 2020)

La estructura jerárquica y los objetivos de las fuerzas militares (FFMM) en el desempeño y satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y lazos con grupos sociales agrandan la brecha entre la FFMM y la sociedad. Agrega Busquets (1984), que el impacto de la estructura, aunado al entorno, los tratados por asignación forzosa de destino, vivir y trabajar en zonas completamente militares, el elevado índice de auto reclutamientos, la educación diferente al resto de la sociedad y una vida intelectual escasa ha limitado la integración social.

Para el personal militar en situación de retiro, integrarse a su familia es un fenómeno social complejo multidisciplinar que comprende aspectos objetivos del estado de salud en general, la presencia de problemas físicos y emocionales, las limitaciones en el desempeño del rol, el grado de dependencia e independencia y datos subjetivos como la percepción que tienen del nivel de bienestar alcanzado a través de las nuevas condiciones de vida y el grado de satisfacción o insatisfacción en ésta. (Sánchez: 2020)

La edad efectiva de retiro para el caso de los militares, representa el momento en el que deja de pertenecer a la población laboralmente activa, pero no pierde su condición de militar, edad que varía de acuerdo a la jerarquía o al tiempo de servicios a la institución. En el caso de España, el tiempo para que los oficiales y suboficiales puedan jubilarse depende del rango y de los años cotizados, El retiro forzoso se produce entre los 50 y 65 años; mientras que, en Colombia, los militares pueden acceder al beneficio del retiro entre los 42 y 45 años, por lo que el militar tendría las capacidades y condiciones para reintegrarse al mercado laboral

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

(Marín, 2023). Sin embargo, en este caso, al momento del cese laboral, se enfrenta a números cambios físicos, cognitivos y psicológicos, que pueden impactar negativamente, como la adaptación.

A partir de la definición e identificación de la salud como aspecto fundamental de la calidad de vida laboral, se analiza y compara las leyes normativas vigente española, colombiana y mexicana extrayendo algunos aspectos de la calidad de vida, relacionado con el entorno sociolaboral: condiciones de vida, jubilación, estabilidad laboral, políticas de empleos

2. CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)

Cada vez es más común que las personas aspiren a trabajos que les brinde la posibilidad de hacer uso de las habilidades y competencias adquiridas a lo largo de su formación, pero además, que les proporcionen la oportunidad de obtener compensaciones materiales, psicológicas y sociales.

Las investigaciones del movimiento sobre la Calidad de Vida Laboral, parten del mundo académico, principalmente destacan las contribuciones del Instituto Tavistock de Londres en 1947, quienes expanden el movimiento en sus inicios, fundamentalmente en ámbito sociopsicológico, basado en las relaciones humanas y otros aspectos socio-técnicos.

Desde entonces, el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas que según Segurado & Agulló (2002), difieren en cuanto a: los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral.

Por un lado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, por lo tanto, el centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis de los diferentes subsistemas que la integran. En contraste, la perspectiva humanista, evidencia un principal interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos precisos que constituyen las diferentes situaciones de trabajo en las que el individuo participa.

2.1 Delimitación conceptual de la perspectiva de la calidad de vida laboral

Diferentes contribuciones sobre calidad de vida laboral (CVL) han demostrado los beneficios que los trabajadores y las organizaciones pueden conseguir al gestionar factores individuales, organizacionales y ambientales del trabajo. (Reyes-Conejo, y otros: 2024).

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

La teoría de la Motivación Humana de Maslow en 1954, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales y la teoría de la motivación de McClelland, de 1961, contribuyeron en sus inicios con la CVL, ambas enfocadas a la creación de entornos laborales más saludables, satisfactorios y productivos, razón por la que incorporan dimensiones basadas en las necesidades psicológicas y el potencial humano, resumidas en: compensación adecuada y justa, entorno de trabajo seguro, desarrollo de capacidades humanas, crecimiento y seguridad, integración social, consideración del espacio vital, constitucionalismo y relevancia social.

Fueron dos las influencias directas del movimiento de calidad de vida laboral, por un lado, la teoría de los sociotécnicos, con su idea de que la organización está constituida por dos sistemas el técnico y el social. Y por el otro, los desarrollos en la organización, bajo el marco de la democracia industrial escandinava. (Navajas: 2003)

La teoría de los sistemas sociotécnicos, está unida a los trabajos de Tavistock Institute of Human Relations” de Londres (1947) y al “Institute for Industrial Social Research de Trondheim”; y de autores como Trist, Herbst, Davis, Cherns entre otros.

Nadler y Lawler (1983) analizaron los distintos significados atribuidos al término entre 1969 y 1983, período en el cual la concepción de CVL se presenta amplia y genérica. (Da Silva, S.: 2006). Estos autores, identifican cuatro momentos significativos:

- De 1969 a 1972, cuando surge la primera definición de CVL, entendida como una variable.
- De 1972 y 1974, deja de ser una variable para convertirse en un enfoque centrado en el individuo, y a la vez, incluye mejoras para las personas y para la organización. En ese mismo período la CVL es definida como métodos o tecnologías, cuyo propósito era el entorno laboral más productivo y satisfactorio.
- De 1975 y 1980, la CVL fue entendida como movimiento o la declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo cuyo ideal ha sido la dirección participativa y la democracia industrial.
- A partir de 1982 es entendido como un todo, es decir capacidad para resolverlo todo.

Para este artículo, la definición de la CVL, se basa, según los objetivos propuestos, en dos: calidad de vida laboral psicológica y la calidad del entorno laboral.

El primer enfoque socio-psicológico, desarrollado en los años cincuenta, se centra en el bienestar individual, el potencial creativo para los demás y las condiciones relacionales que promueven un desarrollo saludable. Ofrece un marco alternativo a las teorías mecanicistas y reduccionistas que buscan explicar la personalidad únicamente a través de aspectos conductuales o auto conceptuales observables. Los psicólogos humanistas creen que el desarrollo de la personalidad es un procedimiento continuo guiado por factores como el discernimiento, la determinación, la elección y la expansión continua de la conciencia. Su aplicación al campo organizacional va a impulsar el desarrollo de un segundo enfoque, el enfoque sociotécnico acuñado por Trist para describir una concepción de la organización a partir de la interrelación de dos subsistemas, uno social y el otro tecnológico. Este enfoque es uno de los primeros eslabones en la cadena de acontecimientos de los que arranca este movimiento. (González, Peiro, & Bravo: 1996).

El enfoque sociotécnico supone la conjugación de la investigación con la intervención práctica, "investigación activa". En este caso, la empresa es concebida como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico. El objetivo de los sistemas sociotécnicos es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente, por lo que los principios fundamentales son la optimización unida, es decir, la organización funcionará óptimamente si y solo si, los sistemas tecnológicos y el sistema social son diseñados para encajar y satisfacer las demandas que uno le hace al otro y ambos hacen al ambiente de la organización (Navajas: 2003).

Se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores junto con los factores tecnológicos y del entorno que influyen en el lugar de trabajo. Entre los años 1959 y 1962, se realiza una revisión teórica del término, reconociendo las organizaciones como un sistema abierto, con su interés puesto en la igualdad de oportunidades en el trabajo, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y la participación en el trabajo.

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

El impulso definitivo se produjo, en la década de los setenta, cuando aparece una intensa preocupación por mejorar el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo configurándose poco a poco un movimiento orientado hacia el estudio y la mejora de la "Calidad de Vida Laboral". (González, Peiro, & Bravo: 1996) y esto fue posible gracias al "Proyecto de Democracia Industrial", desarrollado en 1962 en Noruega, en esta etapa se experimentó en diferentes industrias. Los proyectos de democracia industrial estarían dirigidos a democratizar la vida laboral, posibilitando la participación política de los trabajadores en el lugar de trabajo e introduciendo el derecho a gestionar y dirigir sus vidas laborales.

Por otro lado, en Norteamérica, los programas de cooperación entre sindicatos y directivos, se impondrán con más fuerza en el término de la calidad de vida laboral. La resonancia que adquirirá el término no será ajena al desarrollo y a la divulgación de experiencias de este tipo por grandes organizaciones como la General Motors o la General Foods, donde el término de calidad de vida laboral, implicará el bienestar de sus trabajadores, realzando el interés productivo y de negocio.

El Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD a final de los años 60 y principios de los 70, promueven una serie de conferencias, como respuesta a la inmensa preocupación por mejorar el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo. Estas conferencias, según Granados (2011) fueron impulsadas por el fenómeno de la "alienación del trabajador" representado por las huelgas de la población activa, principalmente jóvenes de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio.

Fue a partir de entonces cuando se conforma un movimiento orientado hacia el estudio y la mejora de la "Calidad de Vida Laboral" (González, Peiro, & Bravo: 1996). Según Guest (1979) el término de CVL debe ser utilizado para definir aquellos programas que tenían como primer objetivo la satisfacción de los deseos y necesidades de los trabajadores por reestructurar el lugar de trabajo. Para Mills (1978) la CVL contraponía términos como cooperación, dignidad, confianza, compromiso, que no solo supondrían un coste para la empresa, sino que la posibilitarían como un espacio en el cual el individualismo, la libertad, el espacio individual y la dignidad son objetivos fundamentales para la organización.

Una década más tarde, señalan Segurado, A. y Agulló, E. (2002) el término, no solo abarca los procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, sino que dan lugar a un nuevo vocabulario: eficacia organizacional, participación, solución de problemas y toma de decisiones, bienestar del trabajador, estrategias para incrementar los niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relacionales del trabajo. Como lo indica Mateu (1984: 169-170) cuando señala que la CVL es “la oportunidad para todos los empleados a todos los niveles de toda la organización de influenciar eficazmente su propio ambiente de trabajo a través de la participación en las decisiones que afectan el mismo, logrando así una mejor autoestima, realización laboral y satisfacción en su trabajo”.

Para esta investigación se define CVL como conjunto de estrategias para comprometer a los trabajadores en estructuras y procedimientos organizativos. Hay autores que mencionan un tratamiento homogenizante de los estudios, un tratamiento “unívoco y reductor consiste en poner mayor énfasis en aquellos aspectos objetivos del entorno de trabajo, o, por el contrario, en el carácter subjetivo de la calidad de vida laboral a través de la valoración del propio trabajador” (Segurado & Agulló, 2002: 829), es decir, estos autores plantean una doble vía.

En cualquier caso, las personas tienen la capacidad y el deseo de alcanzar su máximo potencial y de llevar una vida significativa y satisfactoria con la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador, manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo (Heskett, Jones, Loveman, Earl, & Schlesinger: 2008), esto se traduce en la promoción de relaciones saludables y en el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Actualmente la CVL tiene como desafío incorporar, además de las dimensiones iniciales, la proactividad individual, el trabajo flexible, la seguridad y estabilidad laboral. Así lo evidencia la Agencia Europea de Seguridad y Salud, dentro del marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 y de los objetivos de la Estrategia Digital Europea, lanzando la campaña 2023-2025: “Trabajo seguro y saludable en la era digital” (Ministerio del Trabajo y Economía Social: 2023). Bajo lo expuesto, la calidad de vida laboral se presenta como un constructo de complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan los límites del contexto laboral. Las características personales y recursos cognitivos con los que cuenta cada

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

individuo condicionan las actitudes, comportamientos y los modos de percibir, valorar e interpretar las distintas facetas de su entorno de trabajo. En la tabla 1, se resume las tres perspectivas que definen la calidad de vida laboral; perspectiva humanitaria, conductual e integral:

Tabla 1 Perspectivas para definir la calidad de vida laboral

	Autor	Definición
Psicológica -Humanista	Suttle (1977)	Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales a través de sus experiencias en la organización
	Walton (1973)	Proceso para humanizar el lugar de trabajo , con énfasis en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, a través de a) compensación adecuada y justa, b) condiciones de trabajo segura y saludables , c) oportunidad de desarrollar las capacidades humanas, d) oportunidades para el crecimiento continuo y seguridad, e) integración social en la organización de trabajo y constitucionalismo en la organización de trabajo, f) espacio para la vida personal (con este apartado se incluye el límite de edad para el trabajo, tanto la entrada como la salida del mercado laboral), g) relevancia social de la vida laboral.
	Herrick y Maccouby (1975)	La humanización del trabajo con el fin de optimizar el bienestar de los trabajadores y consecuentemente de la sociedad a través de los principios de: a) seguridad (necesidad básica de los trabajadores por no sentir miedo ni ansiedad respecto a su seguridad física como a su seguridad contractual), b) equidad (distribución de beneficios), c) individualización (ambiente de trabajo no burocrático), d) democracia
	Katzell (1983)	“(…) un trabajador disfruta de alta CVL cuando es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales”.
	Delamotte y Takezama (1984)	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
	Nadler y Lawler, (1983)	“forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
	Delamotte y Takezawa (1984)	conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
	Sun (1988)	...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
	Munduate (1993)	“la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”

	Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”
Perspectiva integral	Mirvis y Lalwer (1984)	Una relación económica social y psicológica entre la organización y sus empleados. En términos funcionales puede ser representada como $CVL=f(O,E)$ donde O representa las características del trabajo y del ambiente de trabajo en la organización y E representa su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad.
	Akranavičiūtė y Ruževičius (2007)	La calidad de vida laboral incluye aspectos como la salud y bienestar de los trabajadores, la seguridad en el empleo, planes de carrera, desarrollo de competencias y conciliación entre la vida personal y laboral
	Tonon (2010)	La calidad de vida laboral es el conjunto de “las percepciones, aspiraciones, necesidades, satisfacciones y representaciones sociales que los miembros de todo conjunto social experimentan en relación a su entorno y la dinámica social en que se encuentran inmersos, incluyendo los servicios que se les ofrecen y las intervenciones sociales de las que son destinatarios y que emanan de las políticas sociales”
	Granados (2011)	La CVL es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales.
	Patlán (2017)	La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado.

Fuente: propia a partir de Segurado & Agulló (2002) , Da Silva (2006), Gómez (2010) y Granados (2011)

La perspectiva humanista, se centra en el bienestar individual, el potencial creativo para los demás y las condiciones relacionales que promueven un desarrollo saludable. Ofrece un marco alternativo a las teorías mecanicistas y reduccionistas que buscan explicar la personalidad únicamente a través de aspectos conductuales o auto conceptuales observables (Branco, Coelho, & Silva: 2017). La segunda perspectiva, se fundamenta en la mejora de la calidad de vida laboral, más que en la eficiencia y eficacia que se pueda obtener de los trabajadores en la empresa (Gómez: 2010). Finalmente, mencionar la inserción del componente humano para contrarrestar la visión racional – mecanicista marca una segunda etapa en la teoría de la organización. Mary Parker Follet y Chester Barnard enfatizaron la importancia del factor humano para el éxito de la organización. Para Barnard, el éxito de la organización depende en gran parte de las buenas relaciones e instituciones (Da Silva: 2006).

En líneas generales, las diversas definiciones de CVL permiten agrupar los autores según su dimensión objetiva o subjetiva. En el primer grupo, bajo la dimensión subjetiva, se encuentran los autores que conciben la CVL desde el punto de vista del individuo, destacando las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción; el segundo grupo, bajo la dimensión objetiva, se agrupan los autores que consideran como foco de análisis la organización; aluden a la participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización y finalmente, el tercer grupo, con énfasis en las personas o en el entorno laboral, relaciona la calidad del entorno laboral, en la que se desempeña el trabajador, con la calidad de vida psicológica del mismo. A continuación, se presentan los tres enfoques y algunas variables que constituyen el constructo de la calidad de vida laboral.

Tabla 2. Constructo de la CVL

Dimensiones		Variables			
Enfoques de la CVL	El Individuo	Características personales del individuo	▪ Satisfacción de necesidades.		
	Componentes subjetivos.		▪ Satisfacción laboral.		
			▪ Relaciones interpersonales con jefes y compañeros.		
			▪ Equilibrio demanda – recursos.		

La organización <i>Componentes objetivos.</i>	Variables contextuales del entorno laboral	▪ Bienestar en el trabajo. ▪ Integración y relevancia social.
		▪ Filosofía o estrategia organizaciones. ▪ Eficacia organizacional y participación. ▪ Método, proceso o técnica. ▪ Sistemas de gestión, a las características y procesos organizaciones.
Integral - evaluación <i>Componentes objetivos y subjetivos</i>	Variables económicas, sociales y psicológica, organizacional y sus empleados.	▪ Organización objetiva y subjetiva de la actividad laboral que lleva a cabo una persona, con el fin de contribuir al desarrollo como ser humano.

Fuente: Elaboración propia a partir de Segurado & Agulló (2002)

2.2 Indicadores de la calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es concebida para esta investigación como un fenómeno psicosocial complejo, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio. Por su condición psicosocial, la CVL requiere para su evaluación de una metodología integradora basada en la revisión de los distintos planteamientos sobre CVL, del análisis de sus dimensiones y seleccionar de sus componentes los indicadores observables según su procedencia: individuales, de la organización o del entorno socio-laboral.

- Componentes individuales: recogen aquellos trabajos interesados en la evaluación de la CVL percibida por el trabajador, es decir, cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través de indicadores como: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida.
- Componentes objetivos de la organización y de las condiciones del medio ambiente de trabajo: el primero se refiere a los aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas, métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales; el segundo, referido al conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del

entorno laboral y al proceso de trabajo en que los trabajadores realizan sus actividades en cuanto a su salud, bienestar físico y mental.

- Componentes que agrupan indicadores globales referido al entorno socio laboral, entendido como aquellos factores que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo, como las necesidades sociales, de pertenencia y estima; y, aquellos indicadores que contribuyen a la calidad de vida laboral como: las relacionales interpersonales, bienestar y salud laboral, entre otros.

Las concepciones de calidad de vida de Fernández (1996), Tonon (2010), Guevara y Domínguez (2011) y Espinosa (2014) tienen entre sí, la importante coincidencia, de que abarcan aspectos objetivos y subjetivos, tales como: el bienestar general del ciudadano en cuanto a sus necesidades básicas: el trabajo o la educación, la vivienda, el acceso a los servicios médicos, la salud, entre otros; la calidad ambiental, psicosocial, vinculado al ámbito de la dimensión física, la social y la emocional; algunos otros autores refieren ésta última también como psicológica.

Tabla 3. Factores e indicadores de la CVL

COMPONENTES E INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
Componentes		Indicadores
objetivos	Individuales	Satisfacción Laboral. Expectativas, motivación. Actitudes y valores hacia el trabajo. Implicación, compromiso, centralidad del trabajo. Calidad de vida laboral percibida.
	Medio Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo. Diseño ergonómico. Seguridad e higiene. Nuevas tecnologías. Análisis de puestos. Características y contenido del trabajo.
subjetivos	Organización	Organización del trabajo. Organigrama, estructura y funcionamiento. Cultura y cambio organizacional. Participación y toma de decisiones. Efectividad y productividad. Factores Psicosociales. Aspectos sociales, comunicación, clima laboral.

objetivos y subjetivos	Entorno sociolaboral	Salud laboral, bienestar de los trabajadores. Prevención de Riesgo laboral. Bienestar. Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida. Políticas de empleos, seguridad y estabilidad laboral. Calidad ambiental y psicosocial Factores socioeconómicos.
---------------------------	-------------------------	---

Fuente propia a partir de Da Silva (2006). Segurado y Agulló (2002), Granados (2011)

2.3 La Salud como indicador de la Calidad de vida Laboral.

La salud como indicador de la calidad de vida Laboral, es un aspecto subjetivo, multifactorial e individual, utilizado para evaluar la salud perceptual, en sus componentes físicos, psíquicos y sociales (Fúnez: 2018), y aspectos objetivos, tales como el bienestar material, las relaciones armónicas con el ámbito organizacional y la salud objetivamente percibida. Para esta investigación se consideran los siguientes indicadores de los componentes del entorno socio laboral: Calidad de vida y salud laboral (factores que tienen que ver con el entorno laboral), condiciones de vida (prejubilación, estilo de vida, status sociodemográfico), factores socioeconómicos (políticas de empleo y estabilidad laboral)

3. LA SALUD LABORAL RELACIONADA CON LA CALIDAD DE VIDA EN LAS FUERZAS ARMADAS. REVISIÓN DE LAS LEYES EN ESPAÑA, MÉXICO Y COLOMBIA.

Los estudios previos sobre el entorno sociolaboral de los militares, hacen referencia en los aspectos biomédicos de la calidad de vida, especialmente lo relacionado con la salud, abarcando principalmente dimensiones como: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental.

Sin embargo, estos estudios no abordan una evaluación más amplia de la calidad de vida tal como la establece la Organización Mundial de la Salud (MS), la cual define calidad de vida como la manera en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones, todo ello permeado por las actividades diarias, la salud física, el

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

estado psicológico, el grado de independencia, las relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales.

En el caso de Europa, la UE destaca la necesidad de desarrollar instrumentos de prevención para los riesgos psicológicos, tales como el estrés, la depresión y la ansiedad. Estos riesgos afectan también al personal militar, no solo en aquellos que han estado expuestos a situaciones potencialmente traumáticas, agudizándose en aquellos que han participado en conflictos armados o guerras. Si no también, para aquellos militares que, al finalizar su vida laboral, deben insertarse a la sociedad.

Al respecto, agregan Bardera, García-Silgo, & y Pastor (2014) que los militares españoles, son uno de los colectivos más expuestos a riesgos laborales, especialmente a los de naturaleza psicosocial. Estos datos no son diferentes a los obtenidos en otros ejércitos europeos, lo que ha generado que la sección del Human Factors and Medicine (HFM) de la OTAN, creara los Mental Health Advisory.

Entre los principales riesgos de naturaleza psicosocial, asociados al entorno sociolaboral de los militares se encuentran los relacionados con las condiciones del empleo, la estabilidad laboral, la jubilación (las expectativas y consecuencias económicas).

En el caso de México, algunos estudios en diversos ejércitos han señalado que la incorporación al trabajo militar supone un cambio radical en la vida de los soldados, ya que los reclutas son alejados del medio social durante dos meses, como manera de adaptarlos a las normas de la institución militar, que conlleva múltiples factores estresantes de la vida, incluido un cambio de residencia, estar separados de su familia y amigos y un nuevo trabajo que requiere un compromiso de tiempo completo.

Por esto, Ortiz-Gómez & Mata-Villalba (2017), señalan que existen distintos tipos de personalidades acondicionadas por un medio ambiental originario, que se enfrentan a una reordenación en una sociedad con estructura completamente distinta a la que se encontraban. Este cambio brusco puede producir un estado de ansiedad, miedo y desorientación general.

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

“Existen diversos aspectos que pueden reflejar la existencia de determinadas limitaciones de un individuo en la adaptación a la vida militar, que incluye el cumplimiento de normas académicas, laborales, físicas, y disciplinarias”. (Granados, 2011)

A continuación, se presenta un estudio comparativo de la legislación de las Fuerzas Armadas de España, México y Colombia, en cuanto a los indicadores del entorno laboral relacionado con la salud laboral: el retiro, la protección social, la seguridad y estabilidad laboral y la reconversión social.

3.1 Las Fuerzas Armadas Españolas (FAS)

Las FAS están compuestas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire. Además, existen dos unidades formadas por miembros de los tres ejércitos: la Guardia Real y la Unidad Militar de Emergencias (UME), así como los denominados Cuerpos Comunes.

Se integran en el Ministerio de Defensa, Departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la preparación, el desarrollo y la ejecución de la política de defensa determinada por el Gobierno, la obtención y gestión de los recursos humanos y materiales, así como la realización de cuantos cometidos sean necesarios para el cumplimiento de las misiones que se asignen a las FAS.

Las recientes reformas en la ley de jubilación y la crisis económica reproducen desigualdades en las condiciones de acceso a la pensión de jubilación a lo largo del tiempo. En el caso de España, la reforma de la ley sobre la edad de jubilación, sustenta la justificación del retraso, precisamente en las mejoras en la salud y el aumento de la esperanza de vida. Sin embargo, en el caso de los Militares españoles de tropa y marinería, el tiempo se limita para el personal no permanente a los 45 años, conforme a lo establecido en la 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, lo que origina expectativas sobre la salida al mercado laboral, salida definitiva, acceso a la pensión de jubilación, abandono del mercado, entre otras condiciones.

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

El modelo definido por la Ley garantiza a los soldados y marineros la posibilidad de completar su trayectoria profesional comenzando su relación de servicios con un compromiso inicial renovable hasta seis años de duración y ofreciéndoles la opción de suscribir otro de larga duración que llegará hasta los 45 años de edad, durante el período de vigencia, los militares podrán acceder a la condición de soldados permanentes.

No obstante, alcanzados los 45 años, y en el caso de que no se haya adquirido la condición de permanencia, señala la ley que cesará la relación de servicio activo en las Fuerzas Armadas, accediendo el militar profesional de tropa y marinería que así lo decida y haya cumplido al menos 18 años de servicio, a la condición de reservista de especial disponibilidad, y con ella al derecho a percibir mensualmente una asignación económica. (BOE, 2006:3)

3.2 Fuerzas Militares de Colombia

En Colombia, las Fuerzas Militares, a diferencia de lo que sucede en los países occidentales, no se denominan Fuerzas Armadas (FFAA), ya que únicamente incluye la Fuerza Militar Terrestre, Aérea y Marítima legítimas que operan en la República de Colombia, su función es la Defensa de la Soberanía, la Independencia, la Integridad del Territorio Nacional y el Orden Constitucional.

El conflicto armado que ha caracterizado todas las esferas sociales, económicas, políticas y culturales del país, ha modificado directa o indirectamente las diferentes formas de vida de la población. Uno de los mayores actores implicados históricamente en este proceso son las FFMM, es por este contexto que el ejercicio militar está constituido por sujetos con capacidad de adaptación dispuestos a abandonar la vida civil frente a una realidad vinculada a la institucionalidad, el honor, la patria, el servicio, entre otros.

La vida militar, empieza entre las edades de 18 a 25 años y el retiro, según el artículo 15 de la Ley, iría después de la prestación de 20 a 25 años de servicio en la institución o retiro por invalidez, ocasionada por los accidentes en el servicio. Por lo tanto, considerando la entrada a la vida militar a los 18 años, el oficial al cumplir los 20 años de servicios, se puede retirar con 38 años.

3.3 Ejército y Fuerza aérea Mexicana.

El Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos (EFAM) están integrados por voluntarios que solicitan su incorporación a las instituciones armadas de tierra y aire para prestar servicios acordes a las leyes y reglamentos militares. En este sentido, desde el punto de vista jurídico se referirá a personal activo, en reserva o en retiro. Según el Diario Oficial de la Federación (1986-2018) se entiende por situación de retiro, al estado jurídico de los militares, luego que han dejado de pertenecer al servicio activo, es decir el militar que, por diversas causas, se retira de sus funciones. Estas causas pueden ser:

1. Baja, separación definitiva del servicio activo.
2. Incapacidad, militar herido gravemente con pérdida de miembros, parálisis y fracturas múltiples que condicionan la función, estado de coma y alguna otra inhabilidad física
3. Por derecho, es decir el militar puede retirarse por años de servicio

Las condiciones de retiro de la milicia son muy distintas a las del servicio civil, inclusive por razones de salud los tiempos de retiro también son distintos. Otro aspecto que los diferencia es que los militares tienen retiro y no jubilación, lo que le permite conservar su personalidad militar.

En el siguiente cuadro se compara la normativa de los tres países.

ESPAÑA			COLOMBIA			MÉXICO		
LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL <i>De Tropa y Marinería</i>			DECRETO 1790 DE 2000 de 14/09			LEY ORGÁNICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS <i>Última reforma publicada DOF 03-05-2024</i>		
LA CONDICIÓN DE MILITAR	CAPÍTULO I Disposiciones generales	Art.1 Objeto y ámbito: 1. Es objeto de esta ley establecer medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería de las Fuerzas Armadas. Art. 4 La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero concedido por el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, una vez superado el período de formación establecido en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado el compromiso inicial que se establece en el artículo 7, y en cuya virtud quedará incluido en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda	TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	CAPÍTULO UNICO	Art.1 Definición: Las Fuerzas Militares de la República de Colombia son las organizaciones instruidas y disciplinadas conforme a la técnica militar y constitucionalmente destinadas a la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. Están constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Art. 4. Determinación de la planta: La planta de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, será fijada por el Gobierno Nacional, con base en las necesidades de las mismas, y tendrá como marco de referencia un plan quinquenal elaborado por el Ministerio de Defensa Nacional revisado anualmente.	TÍTULO 1 MISIONES GENERALES	CAPÍTULO ÚNICO	Art. 1. El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, son instituciones armadas permanentes que tienen las misiones generales siguientes: I. Defender la integridad, la independencia y la soberanía de la nación; II. Garantizar la seguridad interior; III. Auxiliar a la población civil en casos de necesidades públicas; IV. Realizar acciones cívicas y obras sociales que tiendan al progreso del país; y V. En caso de desastre prestar ayuda para el mantenimiento del orden, auxilio de las personas y sus bienes y la reconstrucción de las zonas afectadas
		Art. 20. Categorías militares: 1. Los militares se agrupan en las categorías siguientes: oficiales generales, oficiales, suboficiales y tropa y marinería.			Art. 10 Clasificación general: Según sus funciones, los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares se clasifican así: Oficiales (Ejército, Armada, Fuerza Aérea), Suboficiales (Ejército, Armada, Fuerza Aérea) PARÁGRAFO 1. A partir de la vigencia del presente Decreto el personal de oficiales y suboficiales que por la clasificación contemplada en el Decreto 1211 de 1990, pertenecían al Cuerpo de Infantería de Aviación en la Fuerza Aérea, se entienden incorporados al Cuerpo Técnico de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas, conservando para todos los fines los derechos contemplados en dicha norma			Art. 126. Escala jerárquica: Los grados en la escala jerárquica del Ejército y Fuerza Aérea, tienen por objeto el ejercicio de la autoridad: de mando militar, de actividad técnica o de actividad administrativa, en los diferentes niveles orgánicos de las Unidades, Dependencias e Instalaciones Art.128. Los grados de la escala jerárquica del Ejército y Fuerza Aérea se clasifican en: Generales, Jefes, Oficiales y tropas. Art. 129. Escala jerárquica Los grados en el orden decreciente son como sigue: I. Generales en el Ejército y Fuerza Aérea. II. Jefes en el Ejército y Fuerza Aérea. III. Oficiales en el Ejército y Fuerza
ÍTULO III ENCUADRAMIENTO	CAPÍTULO II Categorías y empleos militares		TÍTULO II DE LA JERARQUÍA,	CAPÍTULO II clasificación y escalafón		TÍTULO V: PERSONAL DEL EJERCITO	CAPÍTULO I Los grados	

LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL		DECRETO 1790 DE 2000 de 14/09		LEY ORGÁNICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS	
CAPÍTULO II Acceso y Adquisición	Art. 3 Para el acceso a militar profesional de tropa y marinería será necesario reunir los siguientes requisitos: • Poseer la nacionalidad española o ser nacional de los países que reglamentariamente se determinen de entre aquellos que mantienen con España especiales vínculos históricos, culturales y lingüísticos. No estar privado de los derechos civiles. • Carecer de antecedentes penales. Tener cumplidos los 18 años y no más de 29. • Estar en posesión de la titulación del sistema educativo general exigida en la convocatoria. Superar las pruebas selectivas	TÍTULO III DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	Art. 33 <i>El ingreso y ascenso</i> de los oficiales de las Fuerzas Militares se dispone por el Gobierno Nacional y el de los suboficiales por el Ministro de Defensa Nacional o los comandos de las respectivas fuerzas cuando en ellos se delegue, de acuerdo con las normas del presente Decreto. PARÁGRAFO 1º. Para ingresar a las Fuerzas Militares como oficial o suboficial es condición mínima ser colombiano y soltero. Art. 34 <i>Ingreso al Escalafón.</i> Salvo las excepciones, los Oficiales ingresarán a las Fuerzas Militares como Subteniente en el Ejército, en el Cuerpo de Infantería de Marina de la Armada y en la Fuerza Aérea y como Teniente de Corbeta en los demás cuerpos de la Armada.	TÍTULO II INTEGRACION DEL EJERCITO Y FMM	Art. 4 El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos están integrados por: Los mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y que prestan sus servicios en las Instituciones Armadas de tierra y aire, sujetos a las Leyes y Reglamentos Militares Art. 5 Los miembros del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, por norma Constitucional pertenecen al Servicio Militar Voluntario o al Servicio Militar Nacional. Art.6 Los mexicanos que decidan prestar sus servicios en las Instituciones Armadas de tierra y aire, en forma voluntaria, firmarán un contrato manifestando su conformidad para permanecer en dichas Fuerzas Armadas por un tiempo determinado.
	Art. 6. <i>Modalidades de relación de servicios.</i> a) Compromiso inicial, renovable hasta completar un máximo de 6 años, b) Compromiso de larga duración, hasta los 45 años de edad, al que se accederá desde el compromiso inicial y c) Condición de permanente, a la que se podrá acceder durante la vigencia del compromiso de larga duración. Art. 12 <i>Condiciones de permanencia:</i> Los militares profesionales de tropa y marinería que tengan suscrito un compromiso de larga duración podrán acceder a la condición de permanente en las plazas que se determinen en la provisión anual, conservando el empleo que tuvieran.	TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	Art. 29. <i>Escalafón regular.</i> Es el conformado por los oficiales y suboficiales egresados de las escuelas de formación o de las unidades autorizadas para adelantar cursos, mientras permanezcan en servicio activo. Art. 30. <i>Escalafón complementario.</i> Es el conformado por aquellos oficiales que, habiendo reunido los requisitos de tiempo mínimo y excelente conducta, demuestren condiciones profesionales excepcionales en su grado para continuar en servicio activo. Art.31. <i>Límite de permanencia en el escalafón complementario.</i> El oficial inscrito en el escalafón complementario, no podrá pertenecer por más de cinco (5) años a éste.	TÍTULO II INTEGRACION DEL EJERCITO Y FMM	Art. 137. De acuerdo con su situación en el Ejército y Fuerza Aérea, los militares se consideran en: activo, reserva y retiro. Art. 179. Las reservas del Ejército y Fuerza Armada son: I. Primera reserva; y II. Segunda reserva. Art. 189. La situación de retiro es aquella en que son colocados los militares, con la suma de derechos y obligaciones que fije la Ley de la materia

LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL		DECRETO 1790 DE 2000 de 14/09		LEY ORGÁNICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS	
CAPÍTULO III Régimen de ascensos	Art. 14 Sistema de Ascensos. Los ascensos se producirán aplicando los siguientes sistemas: a) Militares capacitados e idóneos para acceder al empleo superior, b) Clasificación: por el orden derivado de un proceso de evaluación, c) Concurso o concurso-oposición, entre los solicitantes, en el orden obtenido en el proceso selectivo y d) Antigüedad: según el escalafón de los interesados Art. 16. Condiciones para el ascenso por: servicio activo, servicios especiales y durante los dos primeros años en la situación de excedencia. El ascenso por el sistema de antigüedad en las escalas de oficiales: a) A capitán: 5 años y b) A sargento primero: 8 años	TÍTULO III DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	CAPÍTULO I Del ingreso, ascenso y formación	TÍTULO II INTEGRACION DEL EJERCITO Y FUERZA AEREA MEXICANOS	Art. 3 Ascensos El ascenso de los Generales, Jefes y Oficiales del Ejército y Fuerza Aérea, es facultad exclusiva del Presidente de la República, quien la ejercerá con arreglo a las disposiciones de esta Ley Art.5 Escala jerárquica Los ascensos serán conferidos por rigurosa escala jerárquica, en los siguientes términos: De Cabo a Coronel, el ascenso será conferido precisamente dentro del arma o servicio, y General Brigadier o de Grupo a General de División, no se expresará la procedencia de los militares de arma, pero sí su clasificación técnica, en caso de que cuenten con ella Aérea. IV. Tropa en el Ejército y Fuerza Aérea.
	Art.15. Ascenso a los diferentes empleos: 1. Los ascensos a los diferentes empleos se efectuarán aplicando los siguientes sistemas: a) Oficiales generales: el de elección., b) Coronel: el de elección, c) Teniente coronel y a comandante: clasificación, d) Capitán: el de antigüedad, e) Suboficial mayor: el de elección, f) Subteniente y brigada: el de clasificación, g) Sargento primero: el de antigüedad, h) Cabo mayor: el de elección, i) cabo primero: el de concurso-oposición, j) cabo: el de concurso o concurso-oposición. 2. Los ascensos al empleo de teniente coronel en las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros y en la escala de oficiales enfermeros se efectuarán por el sistema de elección.	TÍTULO III LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	CAPITULO I Ingreso, ascenso y formación	TÍTULO II DE LOS ASCENSOS	Art. 34 Promoción. Para poder participar en la Promoción Superior se deberá contar como mínimo a la fecha de ascenso con: 1. Cuatro años de antigüedad en el grado; 2. Los tiempos de servicios siguientes: a) Tenientes Coroneles: 20 años; b) Coroneles: 24 años; c) Generales Brigadieres o de Grupo: 28 años, d) Generales de Brigada o de Ala: 32 años f) Buena conducta militar y civil Buena Salud 3. Buena Salud 4. Índice de masa corporal inferior 28.00 5. Aprobación de los cursos de formación y capacitación 6. Aptitud profesional y física

LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE de la carrera militar.		DECRETO LEY 1790 DE 2000 DE 14/09		LEY ORGÁNICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS																																		
CAPÍTULO VIII Cese en la relación de servicios profesionales	Art. 114. Pase a retiro. 1. La relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas cesa en virtud de retiro. 2. El retiro del militar de carrera se declarará de oficio o, en su caso, a instancia de parte, en los siguientes supuestos: a) Al cumplir la edad de sesenta y cinco años, b) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 113.6, c) Con carácter voluntario, en las condiciones establecidas para la jubilación voluntaria en la legislación de Clases Pasivas del Estado, d) Por insuficiencia de condiciones psicofísicas que implique inutilidad permanente para el servicio y e) Por insuficiencia de facultades profesionales. En los supuestos de los párrafos b) y e) el retiro tendrá la condición de forzoso. 3. Los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal y los alumnos de los centros docentes militares de formación podrán pasar a retiro por incapacidad permanente para toda profesión u oficio, en los términos previstos en la legislación de Clases Pasivas del Estado.	TIT IV DE LA SUSPENSION, RETIRO, SEPARACION E INCORPORACION.	Capítulo II Del Retiro	Art. 99 El retiro de las Fuerzas militares es la situación en la que los oficiales y suboficiales, sin perder su grado militar, por disposición de autoridad competente, cesan en la obligación de prestar servicios en actividad. El retiro de los oficiales en los grados de oficiales Generales y de insignia, Coronel o Capitán de Navío, se hará por decreto del Gobierno; y para los demás grados incluyendo los suboficiales, por resolución ministerial, facultad que podrá delegarse en el Comandante General o Comandantes de Fuerza Los retiros de oficiales deberán someterse al concepto previo de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para las Fuerzas Militares, excepto cuando se trate de oficiales generales o de insignia, e inasistencia al servicio sin causa justificada, de acuerdo con lo previsto en el Código Penal Militar para el delito de abandono del servicio. El retiro se producirá sin perjuicio de la posibilidad de reincorporación, llamamiento especial al servicio o movilización, previstos en este Decreto.	TÍTULO V PERSONAL DEL EJÉRCITO Y FUERZA AEREA MEXICANOS																																	
			Capítulo III. Situación de los militares	Art.175 BIS Licencia por edad: La licencia por edad límite es la que se concede a los militares con veinte, o más años de servicios efectivos que estén próximos a ser colocados en situación de retiro, por edad límite dispuesta en el artículo 25 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, conforme a la tabla siguiente <table><tr><th>Generales Jefes y Oficiales</th><th>Tropa</th><th>Tiempo de la Licencia</th></tr><tr><td>25 años</td><td>20 años</td><td>3 meses</td></tr><tr><td>26 años</td><td>22 años</td><td>4 meses</td></tr><tr><td>28 años</td><td>24 años</td><td>5 meses</td></tr><tr><td>30 años</td><td>25 años</td><td>6 meses</td></tr><tr><td>32 años</td><td>26 años</td><td>7 meses</td></tr><tr><td>34 años</td><td>27 años</td><td>8 meses</td></tr><tr><td>36 años</td><td>28 años</td><td>9 meses</td></tr><tr><td>38 años</td><td>29 años</td><td>10 meses</td></tr><tr><td>40 años</td><td>30 años</td><td>11 meses</td></tr><tr><td>42 o mas</td><td>31 o mas</td><td>12 meses</td></tr></table> Art. 189. La situación de retiro es aquella en que son colocados los militares, con la suma de derechos y obligaciones que fije la Ley de la materia	Generales Jefes y Oficiales	Tropa	Tiempo de la Licencia	25 años	20 años	3 meses	26 años	22 años	4 meses	28 años	24 años	5 meses	30 años	25 años	6 meses	32 años	26 años	7 meses	34 años	27 años	8 meses	36 años	28 años	9 meses	38 años	29 años	10 meses	40 años	30 años	11 meses	42 o mas	31 o mas	12 meses	
Generales Jefes y Oficiales	Tropa	Tiempo de la Licencia																																				
25 años	20 años	3 meses																																				
26 años	22 años	4 meses																																				
28 años	24 años	5 meses																																				
30 años	25 años	6 meses																																				
32 años	26 años	7 meses																																				
34 años	27 años	8 meses																																				
36 años	28 años	9 meses																																				
38 años	29 años	10 meses																																				
40 años	30 años	11 meses																																				
42 o mas	31 o mas	12 meses																																				

LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE de la carrera militar.		DECRETO LEY 1790 DE 2000, DE 14 DE SEPTIEMBRE		LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS	
CAPÍTULO VIII Cese en la relación de servicios profesionales	Art. 115. Militares retirados: Los militares de carrera al pasar a retiro cesarán definitivamente en la relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas y dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares. Tendrán la consideración de militar retirado, en la que disfrutarán de los derechos pasivos determinados en la legislación de Clases Pasivas del Estado y mantendrán los asistenciales en el ámbito del Régimen de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. Mantendrán, si lo solicitan, una especial relación con las Fuerzas Armadas, mediante su adscripción a la unidad militar que elijan, previa conformidad del Mando o Jefatura de Personal del Ejército correspondiente. Podrán asistir a actos y ceremonias militares en los que dicha unidad participe, usar el uniforme en actos militares y sociales solemnes y disponer de la correspondiente tarjeta de identificación. Se les facilitará el acceso a información sobre prestaciones a las que tienen derecho y otros asuntos que puedan ser de su interés. Podrán seguir identificándose con el empleo militar que hubieran alcanzado, siempre acompañado de la palabra "retirado"	TÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN, RETIRO, SEPARACIÓN Y REINCORPORACIÓN Capítulo II Del Retiro	Art.100. Causales de retiro. El retiro del servicio activo para el personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares se clasifica, según su forma y causales, como se indica a continuación: Retiro temporal con pase a la reserva: 1. Por solicitud propia, 2. Por cumplir cuatro (4) años en el grado de general o almirante, 3. Por llamamiento a calificar servicios, 4. Por sobrepasar la edad correspondiente al grado, 5. Por disminución de la capacidad sicofísica para la actividad militar, 6. Por inasistencia al servicio sin causa justificada de acuerdo con el tiempo previsto en el Código Penal Militar para el delito de abandono del servicio, 7. Por incapacidad profesional de conformidad con el artículo 108 literal a. Retiro absoluto: 1. Por incapacidad absoluta y permanente o por gran invalidez, 2. Por conducta deficiente, 3. Por haber cumplido la edad máxima permitida para los servidores públicos de acuerdo con la ley, 4. Por muerte, 5. Por incapacidad profesional de conformidad con el artículo 108 literales b y c.	TÍTULO V PERSONAL DEL EJERCITO Y FUERZA AEREA MEXICANOS Capítulo III. Situación de los militares	Art. 24. Causas de retiro: I. Llegar a la edad límite que fija el art. 25 de esta Ley; II. Quedar incapacitado en acción de armas o como consecuencia de las lesiones recibidas en ella; III. Quedar incapacitado en otros actos del servicio o como consecuencia de ellos; incluyendo la incapacidad que se produzca al trasladarse el militar directamente de su domicilio al lugar donde preste sus servicios, así como el retorno directo de éste a su domicilio particular. IV. Quedar incapacitado en actos fuera del servicio. V. Estar imposibilitados para el desempeño de las obligaciones militares, por enfermedad que dure más de seis meses, pudiendo el Secretario de la Defensa Nacional o, en su caso, el de Marina prorrogar este lapso hasta por tres meses más con base en el dictamen expedido por dos médicos militares o navales en activo, en el que se establezca la posibilidad de recuperación en ese tiempo, VI. Solicitarlo después de haber prestado por lo menos veinte años de servicios.

LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE de la carrera militar.		DECRETO LEY 1790 DE 2000, DE 14/09		LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS																																																															
CAPÍTULO V Reservistas de especial disponibilidad	Art. 17 <i>Definición y condiciones:</i> Los militares profesionales de tropa y marinería, siempre que tengan cumplidos al menos 18 años de servicios y lo soliciten, adquirirán la condición de reservista de especial disponibilidad una vez finalizado el compromiso de larga duración al cumplir la edad de 45 años. Si tiene más de 45 años de edad no ha cumplido los 18 de servicios por haber accedido a la condición de militar de tropa y marinería con más de 27 años de edad, y tenga posibilidad de alcanzarlos antes de cumplir los 47 años de edad, podrá ampliar su compromiso hasta que adquiera el tiempo de servicios mencionado. La condición de reservista de especial disponibilidad se mantendrá hasta cumplir los 65 años de edad , a no ser que haya sido declarado en situación de incapacidad total, absoluta o gran invalidez o que se haya adquirido la condición de pensionista por jubilación o retiro.	TÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN, RETIRO, SEPARACIÓN Y REINCORPORACIÓN.	Capítulo II Del Retiro	Art 105. <i>Retiro de edad.</i> Es forzoso el retiro de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, con pase a la reserva, cuando cumplan las siguientes edades en sus grados:	TÍTULO II: De las Prestaciones	CAPÍTULO II: Retiro, compensación y muerte del militar.	Art. 25 establece las edades máximas para el retiro activo de los militares, marcando un límite de servicio. Estas edades varían según el rango del militar:																																																												
	<table><tr><th>Cargos</th><th>Años</th></tr><tr><td>GD y vicealmirante</td><td>65</td></tr><tr><td>GB y contralmirante</td><td>63</td></tr><tr><td>Coronel y Capitán de Navío</td><td>61</td></tr><tr><td>Tte Coronel y Capitán</td><td>59</td></tr><tr><td>Comandante y Capitan</td><td>58</td></tr><tr><td>Capitán y teniente de navío</td><td>58</td></tr><tr><td>Teniente y Alférez</td><td>58</td></tr><tr><td>Alférez</td><td>58</td></tr></table>			Cargos			Años	GD y vicealmirante	65	GB y contralmirante	63	Coronel y Capitán de Navío	61	Tte Coronel y Capitán	59	Comandante y Capitan	58	Capitán y teniente de navío	58	Teniente y Alférez	58	Alférez	58	<table><tr><th>Cargos</th><th>Años</th></tr><tr><td>General</td><td>65</td></tr><tr><td>Mayor General</td><td>61</td></tr><tr><td>Brigadier General</td><td>58</td></tr><tr><td>Coronel</td><td>55</td></tr><tr><td>Teniente Coronel</td><td>50</td></tr><tr><td>Capitán</td><td>40</td></tr><tr><td>Teniente</td><td>35</td></tr><tr><td>Subteniente</td><td>30</td></tr></table>	Cargos	Años	General	65	Mayor General	61	Brigadier General	58	Coronel	55	Teniente Coronel	50	Capitán	40	Teniente	35	Subteniente	30	<table><tr><th>Cargos</th><th>Años</th></tr><tr><td>General División</td><td>65</td></tr><tr><td>Generales de Brigada</td><td>63</td></tr><tr><td>Brigadier General</td><td>61</td></tr><tr><td>Coroneles</td><td>60</td></tr><tr><td>Tenientes Coroneles</td><td>58</td></tr><tr><td>Mayores</td><td>56</td></tr><tr><td>Capitanes de primeros</td><td>54</td></tr><tr><td>Capitanes de segundo</td><td>53</td></tr><tr><td>Teniente</td><td>52</td></tr><tr><td>Subteniente</td><td>51</td></tr><tr><td>Miembros de la tropa:</td><td>50</td></tr></table>	Cargos	Años	General División	65	Generales de Brigada	63	Brigadier General	61	Coroneles	60	Tenientes Coroneles	58	Mayores	56	Capitanes de primeros	54	Capitanes de segundo	53	Teniente	52	Subteniente	51	Miembros de la tropa:	50
	Cargos			Años																																																															
	GD y vicealmirante			65																																																															
	GB y contralmirante			63																																																															
	Coronel y Capitán de Navío			61																																																															
	Tte Coronel y Capitán			59																																																															
	Comandante y Capitan			58																																																															
	Capitán y teniente de navío			58																																																															
	Teniente y Alférez			58																																																															
Alférez	58																																																																		
Cargos	Años																																																																		
General	65																																																																		
Mayor General	61																																																																		
Brigadier General	58																																																																		
Coronel	55																																																																		
Teniente Coronel	50																																																																		
Capitán	40																																																																		
Teniente	35																																																																		
Subteniente	30																																																																		
Cargos	Años																																																																		
General División	65																																																																		
Generales de Brigada	63																																																																		
Brigadier General	61																																																																		
Coroneles	60																																																																		
Tenientes Coroneles	58																																																																		
Mayores	56																																																																		
Capitanes de primeros	54																																																																		
Capitanes de segundo	53																																																																		
Teniente	52																																																																		
Subteniente	51																																																																		
Miembros de la tropa:	50																																																																		

De los cuadros comparativos, se determinaron algunos aspectos comunes y diferencias con relación a los indicadores del entorno laboral.

a) *La edad efectiva de retiro:* es definida como aquella en que las personas dejan de pertenecer a la población laboralmente activa. En el caso de la fuerza militar española, mexicana y colombiana coinciden que la edad mínima de los generales es los 65 años de edad, sin embargo, para oficiales con rango de tenientes, las edades efectivas de retiro son 58 años en España y 52 años en México. Esta condición difiere de lo que ocurre en Colombia, donde la edad es de 35 años. No obstante, la edad máxima para los tres casos es de 65 años.

En el caso de los militares colombianos, hacen parte de un régimen especial que estipula la Ley 923 del 30 de diciembre de 2004, en el TÍTULO II Marco pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública, que indica que los integrantes de las FFMM una vez cumplido el tiempo mínimo de servicio, (20 a 25 años) pueden solicitar el retiro o ser llamados a calificar servicios con derecho a asignación de retiro.

En este sentido, considerando que la edad estimada para iniciar la carrera de oficiales o suboficiales es 18 y 25 años aproximadamente, para una edad mínima de jubilación de entre 38 y 42 años. Por lo tanto, una vez llega el final de tal carrera, no cuentan con bases sólidas de preparación para el retiro. (Siachoque: 2013). Es aquí donde el enfrentamiento a la vida civil para un militar en estado de asignación de retiro se convierte en un duelo. A pesar de que tendría las capacidades y condiciones para reintegrarse al mercado laboral, al escoger una labor militar, en un país con las condiciones socioculturales como las de Colombia, no resulta un cambio fácil. Un proyecto de vida militar, se vuelve en ocasiones una de las opciones más viables para el desarrollo y sustento de la misma, con unas características muy específicas del modo de vida, donde la labor militar no es sencillamente un trabajo, es una forma de vida.

b) *Modalidades de relación de servicios:* en el caso español, en los militares de tropa y marinería la vinculación puede ser de carácter temporal, a través del compromiso inicial o del compromiso de larga duración que constituyen los tipos contractuales con los que el personal se integra en los Ejércitos

Los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares colombianas, ingresarán directamente al escalafón con un período de prueba, por el término de un (1) año, durante los cuales son evaluados para apreciar su eficiencia, adaptación y condiciones para el servicio, pasado ese período pasan automáticamente a personal activo. Con relación a la modalidad puede ser regular o complementario; en el primer caso permanece en el servicio activo durante el tiempo de su retiro según lo indica el artículo 106 de la ley; y el escalafón complementario, se refiere a los oficiales cuyo tiempo de permanencia es de 5 años, no obstante, habiendo reunido los requisitos de tiempo mínimo y excelente conducta, demostrando condiciones profesionales excepcionales en su grado, continúan en servicio activo.

Para el caso del Ejército y las Fuerzas Aéreas Mexicanos, la Secretaría de la Defensa Nacional determinará el tiempo de duración de los contratos de enganche; para el personal que sea aceptado para prestar servicios, el cual no podrá exceder de tres años y aquellos que optan a la clase de auxiliares no excederá de cinco años.

c) *La conciliación de la vida profesional y familiar:* en el caso de España queda claro en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en la que el acceso a las Fuerzas Armadas, su formación y carrera militar es otro de los objetivos de la ley para responder a las nuevas realidades de los Ejércitos, donde la mujer ya está presente en una proporción progresivamente en aumento. Asimismo, se pretende conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar

Otro aspecto determinante para la calidad de vida de los militares es la jubilación, aun cuando la ley en los tres países estudiados, establece una edad mínima para que los oficiales y suboficiales pasen al retiro, y que al tiempo se suma la proyección y estimación que deben realizar las instituciones sobre los efectivos que anualmente deben pasar al retiro, se evidencia los procedimientos de reconversión que permiten que los militares que se encuentran sensibilizados por desligarse de su organización, puedan insertarse a la sociedad civil,

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

finalizado el tiempo de servicio. Al respecto señala Guerrero (2014), que, en el caso de España, ese proceso se produce en la relación y entendimiento mutuo entre la sociedad y el personal militar, que, a través de la comprensión, la comunicación y la disciplina que se incorpora desde el ámbito civil, fomentan la conciencia de que el ejército y la civilidad deben mantener la cercanía.

d) *Reconversión laboral:* El personal militar posee según Puga (2020) “un alto nivel de competencias y experiencia, entre ellos conocimientos técnicos en sus respectivas especialidades; una larga y continua trayectoria de formación profesional, y habilidades conductuales como disciplina, trabajo en equipo, unidad y espíritu de cuerpo, liderazgo, resolución de problemas, identificación institucional y vocación de servicio, etc”. En el caso de España, el artículo 15 del Real Decreto. 168/2009, de 13/02 febrero se evidencia que el ascenso además de la antigüedad, requiere una constante formación y especialización, es decir, un perfil profesional que se va construyendo y consolidando con características idóneas para desempeñarse con efectividad en cualquier campo laboral.

En Colombia, el artículo 43, del Decreto 1790 DE 2000, Septiembre 14, señala entre otros requisitos, aprobar los cursos de ascensos y demostrar capacidad profesional, acreditada con las evaluaciones anuales reglamentarias. Mientras que en la ley Mexicana solo hace referencia a la antigüedad.

4. CONCLUSIONES

Dos fueron las influencias directas del denominado movimiento de calidad laboral, el primero tuvo lugar en los Estados Unidos en los años setenta. En este sentido una genealogía de la calidad de vida laboral, un concepto que nació con una importante significación política acaba siendo desactivado y hábilmente manejado por la psicología de las organizaciones. Por un lado, la teoría de los sistemas sociotécnicos con su idea de que la organización está constituida por dos sistemas, el técnico y el social; y por el otro lado, la experiencia de intervención escandinava, absorbida y depuradas proporcionando el marco teórico del movimiento de la calidad de vida laboral.

A la luz de los resultados y a la discusión de los mismos, se puede concluir, que la calidad de vida laboral es un constructo complejo, psicosocial, multidimensional y multifacético producto de la interacción de los sujetos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales del sistema organizacional.

La salud, forma parte de los factores del entorno laboral, multifactorial e individual, en este caso relacionado con la salud perceptual y sus componentes físicos, psíquicos y sociales. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización. La salud, tiene relación también con el entorno socio-laboral, relacionado con aspectos como la estabilidad y la certidumbre laboral, estabilidad y permanencia en el trabajo, que garantizan el desarrollo laboral, social, familiar y personal.

Al respecto, la Constitución Española, reconoce el derecho a la protección de la salud, y atribuyendo, el número II de dicho precepto constitucional a los poderes públicos, la competencia de organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Del mismo modo, la Ley de Sanidad, dedica el capítulo IV a la salud laboral, estableciendo criterios fundamentales para logra la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. Así mismo, indica la necesidad de investigar las condiciones de trabajo, vigilar y promover la salud de los trabajadores, informar y formar. Esta ley hace referencia a la coordinación con las autoridades

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

laborales para desarrollar un sistema de información que sirva para la planificación de actividades encaminadas al logro de los objetivos enunciados.

Del análisis empírico de las leyes de las Fuerzas Militares de tres países España, Colombia y México se concluye que:

a) La edad promedio mínima para el retiro de los oficiales está entre los 50 años y 65 años. No obstante, para los rangos inferiores, la edad mínima es de 35 años (oficiales colombianos) y 45 años para tropa y marinería española que no desean la permanencia. En estos dos últimos casos el retiro se produce en edad laboral y con condiciones de aportar al desarrollo nacional por su alta preparación y adaptación a los procesos de cambio continuo. Sin embargo, la reinserción supone un cambio novedoso en relación con su forma de vida, que le produce insatisfacción. (Pérez, 2014)

b) Las leyes no señalan expresamente el proceso de adaptabilidad, practicabilidad y aceptabilidad que sufre el militar al cesar sus actividades para la reconversión laboral, por lo que la mejor manera de prevenir los daños en la salud de los militares es contar con una promoción de la salud centrada en la capacidad laboral. De allí la importancia de implementar un sistema que evalúe los riesgos que acarrea el retiro, de manera que permita desarrollar y fomentar programas de prevención, de inserción y adaptabilidad al campo civil, de modo que estos militares se sientan útiles para la sociedad y contribuyan al crecimiento económico y social.

No hay que olvidar que la profesión de militar es uno de los oficios que exige una completa vocación y dedicación, absorbiendo para ello gran cantidad de tiempo, y de alguna manera, “independizándose” de la sociedad actual, que más tarde tendrá una gran repercusión sobre la vida de los mismos, ya que tendrán que integrarse en la sociedad para poder hacer uso de su tiempo libre en actividades de ocio en las cuales nunca habían pensado (Quesada Rojas, 2009), o bien reintegrarse al mundo laboral civil.

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de interés.

Referencias bibliográficas

Akranavičiūtė D, R. J. (2007). Quality of life and its components. *Engineering Economics*, 2, 43–48.
https://www.researchgate.net/publication/26496151_Quality_of_Life_and_its_Components%27_Measurement

Bardera, M., García-Silgo, M., & y Pastor, A. (2014). «Gestión del estrés en las fuerzas armadas. *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE)*(4), 1-24. Retrieved from <https://revista.ieee.es/article/view/303>

Branco, P., Coelho, C., & Silva, L. (2017). «Psicologia humanista de Abraham Maslow: recepção e circulação no Brasil». *Rev. abordagem gestalt*, 23(2), 189-199. <http://pepsic.bvsalud.org>

BOE núm. 98, de 25/04/2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/04/24/8/con>

Busquets, Julio (1984) El militar de carrera en España. Ediciones Ariel. pp. 276- Barcelona

Da Silva, S. (2006). *Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional* [Tesis Doctoral]. Barcelona: Universidad de Barcelona
<http://hdl.handle.net/2445/42743>

Decreto Ley 1790 de 2000 de 14/09 <https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2022-01/DECRETO%201790%20DE%202000.pdf>

Decreto Ley 39/2007, de 19/11, de la carrera militar. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19880>

Diario Oficial de la Federación. (1986-2018). *Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*. México: Cámara de Diputados H Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios DOF 21-06-2018.

Diario Oficial de la Federación *Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*. DOF 03-05.2024

Espinosa, F. (2014). Aproximación teórica al concepto de la calidad de vida. *Revista de Antropología Experimental* Vol 14, pp. 331-347.

<http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2014/23espinosa14.pdf>

Fernández, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.* . Salvador: Casa a Qualidade.

Fúnez, M. (2018). *Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Lleida.España

Fúnez, M., & García, M. (2017). Calidad de vida relacionada con la salud en militares. *Sanidad mil*, 4(73), 211-215. doi:doi: 10.4321/S1887-85712017000400002

Gómez, M. (2010). «Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia». *Revista Ciencias Estratégicas*, N°18 Vol. 24.

<http://hdl.handle.net/20.500.11912/7527>.

González, P., Peiro, J., & Bravo, M. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*.Vol. 2.

Granados, I. (2011).«Calidad de vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios». *Revista IIPSI*, N° 14 Vol. 2. pp 221-276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

Guerrero, J. (2014). Cambio continuo del entorno de seguridad y defensa. La responsabilidad de las Fuerzas Armadas Españolas. Universidad de Almería.

Guest, R. (1979). “Quality of work life - Learning from Tarrytown”. *Harvard Business Review*, . <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown>

Guevara, H., & Dominguez, A. (2011). «Aproximaciones teóricas a la calidad de vida del profesora univesitario». *Revista de Bioética Latinoamericana*, N° 8 pp 61-74.

La salud laboral como factor determinante en la calidad de vida de los militares.

José Javier Miranda Mayo

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300012&lng=es&nrm=iso

Heskett, L., Jones, T., Loveman, G., Earl, W. J., Schlesinger, L. (2008). «Putting the service-profit chain to work». . *Harvard Bussiness Review*, , p.p 164-174. <https://hbr.org/2008/07/putting-the-service-profit-chain-to-work>

Marín, M. (2023). *Un estudio cuantitativo: Rol del Bienestar Psicológico en la calidad de vida de Militares Jubilados en Colombia* [Tesis de Grado]. Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/414782da-ca6c-475b-9585-43270f58a19e/content>

Mateu, M. (1984). *La nueva organización del trabajo. Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica*. Barcelona: Hispano Europea.

Mills, T. (1978). Europe's industrial democracy: An American response. *Harvard Business Revirew*, N° 2 Vol. 35, pp 144-153.

Ministerio del Trabajo y Economía Social. (2023). *ERGA FP*. Retrieved mayo 08, 2024, from Ministerio del Trabajo y Economía Social: <https://www.insst.es/documents/94886/4687666/Erga%20Formaci%C3%B3n%20Profesional.%20N%C3%BAmero%20113.%20Nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20en%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales.pdf>

Navajas, J. (2003). *De la calidad de vida laobral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación* [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2003/tdx-0503104-143747/jna1de1.pdf>

Ortiz-Gómez, M., & Mata-Villalba, L. (2017). Prueba estandarizada para medir el perfil psicológico del personal que causará alta en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. *Rev Sanid Milit Mex*, N° 71 Vol. 4, 309-320. www.sanidadmilitar.org.mx

Pérez, M. (2014). *Insersión laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género*. RAMA S. A. Editorial y Publicaciones.

Puga, J. (2020). «Programa de reconversión laboral para la inserción del personal militar en retiro al sector civil». *Rev. Cient. Gen. José María Córdova*, No 8, Vol. 30.
doi:<https://doi.org/10.21830/19006586.580>

Quesada Rojas, M. C. (2009). «Salud y reserva en el ejército de Tierra». *Enfermería Global*, pp 1-6.
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n15/miscelanea3.pdf>

Reyes-Conejo, P., Jimenez-Figueroa, A., Severino-González, H., Moraga-Flores, H., Boada-Grau, J., Arya-Castillo, L., & G., S.-P. (2024). Análisis biométrico y cuantitativo de la producción científica mundial de calidad de vida Laboral. *INTERCIENCIA*, 49(4), 216-227.
Retrieved from https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/01_7101_A_Reyes_v49n4_12.pdf

Ruiz-Frutos, C. G. (2007). «Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales». *Revista española de salud pública*, N° 81 Vol 3, 327-328.

Sánchez, L. (2020), *Salud Familiar y Calidad de Vida en personal del Ejército y Fuerza Aérea en situación de retiro* [Tesis de Maestría]. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). «Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social» en *Psicothema*, N° 4 Vol. 4, pp. 828-836.

Siachoque, B. (2013). *Análisis potencial humano de los oficiales del ejército colombiano* [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/3448>

Tonon, G. (2010). «La utilización de indicadores de calidad de vida para la decisión de políticas públicas». *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, N° 9 Vol.26 pp 361-370.
doi:10.4067/S0718-65682010000200017