

Percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo y su Relación con el Área donde se Labora en una Empresa Cárnica

Joselyn Ruíz Bustillo;¹ Mary L Gonzalías;²
Oscar M Ortiz;³ Reynaldo Carvajal.⁴

RESUMEN: *Introducción:* En el ambiente laboral el trabajador realiza su actividad, se relaciona con su objeto y zona de trabajo, con los instrumentos de producción y elementos del medio físico o natural que intervienen en el proceso productivo. Es ahí donde se encuentran factores de riesgo que pueden alterar su salud y producir enfermedades relacionadas con su trabajo. Por esta razón, es importante determinar la percepción de la calidad de vida en el trabajo y establecer si existe una relación de la misma con el área donde se labora. *Metodología:* Estudio descriptivo y correlacional. Se encuestó a 60 trabajadores de una empresa Cárnica: 30 administrativos y 30 operativos por medio del instrumento de calidad de vida CVT-GOHISALO. Los hallazgos se correlacionaron con el área donde se labora, utilizando la prueba χ^2 de Pearson. *Resultados:* La población de estudio estuvo comprendida en edades entre 19 y 60 años, en el área operativa hubo predominio de hombres (86,7%), y en el área administrativa mujeres (53,3%). La relación de las percepciones de la calidad de vida en el trabajo por área no arrojó diferencias significativas para las dimensiones del instrumento: soporte institucional ($P = 0,458$), seguridad en el trabajo ($P = 0,329$), integración al puesto de trabajo ($P = 0,251$), satisfacción por el trabajo ($P = 0,734$), bienestar logrado a través del trabajo ($P = 0,186$) y administración del tiempo libre ($P = 1,0$). *Conclusión:* La percepción de calidad de vida en el trabajo no se relaciona con el área donde se labora.

Palabras Clave: Percepción de la Calidad de Vida, Calidad de Vida Laboral. *Línea de investigación:* Promoción y Prevención de Riesgos Profesionales.

PERCEPTION OF LIFE QUALITY AT WORK AND ITS RELATIONSHIP WITH THE AREA WHERE PEOPLE WORK IN A MEAT COMPANY. **ABSTRACT.** *Introduction:* In the workplace the employee carries out its activity, connects to its subject matter and its work area, with the instruments of production and the elements from the physical or natural environment that are involved in the production process. It is just there where are present the risk factors that can affect its health and cause work related diseases. For this reason, it is important to determine the perception of life quality at work and establish whether such life quality perception is related to the work area. *Methodology:* Descriptive and correlational study. We surveyed 60 employees of a meat company: 30 administrative and 30 operative personnel through the quality of life instrument CVT-GOHISALO. Findings were correlated with the area where the worker performs its activities, using the χ^2 Pearson test. *Results:* The study population aged between 19 and 60 years, with predominance of men in the operational area (86,7%) and women in the administrative area (53,3%). The relationship between perceptions of life quality at work and work area do not yielded significant differences for the assessed dimensions: institutional support ($P = 0,458$), safety at work ($P = 0,329$), integration to the workplace ($P = 0,251$), job satisfaction ($P = 0,734$), welfare achieved through work ($P = 0,186$), free time management ($P = 1,000$). *Conclusions:* The perception of life quality at work was not related to the work area.

Keywords: Perception of life quality at work, Quality of Life at work. *Research line:* Promotion and Prevention of Occupational Risks.

Aceptado para publicación: Junio 15 de 2012

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida enfoca a la persona como un ser social, con necesidades físicas, mentales, espirituales, económicas y emocionales; comprende habilidades y aprendizajes en su ambiente de trabajo que modifican su conducta y facilitan el logro de las metas individuales y profesionales.¹ Abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como horarios, retribución, medio ambiente laboral, beneficios y servicios obtenidos, posibilidades de carrera profesional, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral, necesarios para un óptimo desempeño a nivel personal, familiar y laboral.²

Al evaluar la calidad de vida en el trabajo se puede medir el impacto de las intervenciones en salud ocupacional ya que puede evaluar la efectividad de programas de prevención y promoción, sistemas de vigilancia epidemiológica, siendo un indicador para el deterioro de la vida laboral, permitiendo proponer alternativas de solución al respecto. Su medición responde a la necesidad de imponer cambios en los paradigmas de la salud ocupacional permitiendo valorar otros aspectos fundamentales en el trabajador como son los ámbitos psicosociales; es decir no solamente centrarse en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ligadas a la higiene y seguridad industrial.

Estudios previos han demostrado que existen condiciones poco favorables para los trabajadores como: inestabilidad, inexistencia o falta de un contrato de carácter indefinido, lo cual solo les ayuda a satisfacer en su momento necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación a servicios de salud;³ pero no les alcanza para suplir las necesidades de autorrealización, reconocimiento y necesidades de descanso, lo cual demuestra que todavía existe el fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974: precariedad laboral, motivo de importancia para ahondar en este tema y conocer sus aspectos.⁴

Realizar estudios sobre calidad de vida laboral es un gran reto para las organizaciones, ya que es un elemento que garantiza la productividad. Este trabajo tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la percepción de la calidad de vida en el trabajo y el área donde se labora, en una empresa donde previamente se detectaron síntomas laborales, como fatiga, dolores musculares, agotamiento y trastornos del sueño.⁵

METODOLOGÍA

Tipo de estudio, diseño y población: Se realizó un estudio de tipo descriptivo y correlacional. El análisis se realizó en 60 trabajadores distribuidos en Personal administrativo (30) y Operativo (30) de una empresa cárnica de Santiago de Cali, Colombia.

¹ Fisioterapeuta, Universidad Santiago de Cali (2010). Especialista Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali (2012), Cali, Colombia. Fisioterapeuta Bodytech SA. joselyn_5@hotmail.com

² Fisioterapeuta, Universidad Santiago de Cali (2009). Especialista Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali (2012), Cali Colombia.

³ Ingeniero Industrial, Universidad Santiago de Cali (2009). Especialista Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali (2012), Cali Colombia. Coordinador SISO, Alimentos La Cali SA.

⁴ Estadístico, MSc Epidemiología, MSc Salud Ocupacional. Docente Postgrados Salud Ocupacional y Gerencia de Servicios de Salud. Grupo Investigación Esculapio. Universidad Libre-Seccional Cali Colombia.

Criterios de inclusión y exclusión: Se incluyeron a trabajadores que laboraban en el área administrativa y de producción de la sede principal de una empresa cárnica, con antigüedad laboral de mínimo 6 meses. Se excluyeron trabajadores que no hacían parte de la sede principal o incapacitados durante el momento del estudio y aquellos que no desearon participar voluntariamente.

Manejo y análisis de los datos: Los datos fueron recogidos de manera transversal durante el segundo semestre del año 2011, bajo consentimiento informado y participación voluntaria de los trabajadores. Se aplicó el instrumento de calidad de vida CVT-GOHISALO, que permite medir la calidad de vida en el trabajo sin importar la razón social de la empresa.⁶ Este instrumento consta de 74 ítems que están agrupados en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (ST), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SAT), bienestar logrado a través del trabajo (BLT), desarrollo personal (DP), administración del tiempo libre (ATL) y 31 subdimensiones. Se construyó una base de datos en el programa estadístico SPSS v18.0 (IBM, USA). Las variables numéricas se analizaron con base a las medidas de tendencia central y variabilidad. Las variables categóricas se analizaron con base a distribuciones porcentuales. Para examinar la relación entre percepción de la calidad de vida en el trabajo y área de trabajo, se utilizó la prueba de correlación X² de Pearson, según nivel de medición de las variables y cumplimiento de los supuestos estadísticos para su aplicación. Se utilizó un nivel de significación estadística a priori $\alpha=0,05$.

Consideraciones éticas: Se obtuvo el aval institucional de la Empresa Cárnica, seguido del aval del comité de ética de Facultad de Medicina de la Universidad Libre Seccional Cali para la ejecución del estudio. Se cumplió con las recomendaciones de las guías de administración proporcionadas por la autora del cuestionario para el desarrollo de las entrevistas. La identidad de los participantes del estudio fue protegida por codificación. Los participantes firmaron un consentimiento informado.

RESULTADOS

Se estudiaron 60 participantes voluntarios, con edades entre 21 y 60 años. El personal operativo (30), presentó una media de 33,9 ± 10,2 años. La mayor proporción se encontró en los rangos comprendidos entre 27 y 32 años (30%) y de 21 y 26 años (26,7%). El 86,7% de los participantes fueron hombres (ver Tabla 1).

Según nivel educativo, el 63,3% terminaron la secundaria. Referente al estado civil, el 33,3% se encontraron en unión libre y casados el 30%. Respecto al estrato socioeconómico, el 46,7% pertenecían al estrato 3 y el 40% del personal operativo manifestó tener un solo hijo (ver Tabla 1).

TABLA 1		
Datos sociodemográficos de los trabajadores		
Variables	Área de Trabajo	
	Operativo (N=30)	Administrativo (N=30)
	# (%)	# (%)
Género		
Masculino	26 (86,7)	14 (46,7)
Femenino	4 (13,3)	16 (53,3)
Nivel Educativo		
Secundaria Incompleta	2 (6,7)	0 (0,0)
Secundaria Completa	19 (63,3)	4 (13,3)
Técnico	8 (26,7)	8 (26,7)
Profesional	1 (3,3)	18 (60,0)
Estado Civil		
Soltero	8 (26,7)	12 (40,0)
Casado	9 (30,0)	6 (20,0)
Separado	3 (10,0)	4 (13,3)
Unión Libre	10 (33,3)	8 (26,7)
Estrato socioeconómico		
Uno	4 (13,3)	2 (6,7)
Dos	11 (36,7)	6 (20,0)
Tres	14 (46,7)	15 (50,0)
Cuatro	1 (3,3)	2 (6,7)
Cinco	0 (0,0)	3 (10,0)
Número de Hijos		
0	8 (26,7)	11 (36,7)
1	12 (40,0)	10 (33,3)
2	7 (23,3)	4 (13,3)
>3	3 (10,0)	5 (16,7)

El rango de edad para el personal administrativo osciló entre 19 y 52 años, con una media de 33,4 ± 9,4 años, encontrándose la mayoría en el rango entre 24 y 28 años (23,3%). El 53,3% fueron mujeres (ver Tabla 1).

Según el nivel educativo, el 60% son profesionales. Referente al estado civil, el 40% eran solteros. El estrato socioeconómico predominante fue el 3. El 36,7% del personal administrativo manifestaron tener un hijo, seguido del 33,3% quienes manifestaron tener 2 hijos (ver Tabla 1).

Los resultados de las características laborales, arrojaron que el 53,3% del personal operativo ha laborado en un periodo mayor de 6 años, y la mayoría de ellos (36,6%) se encontraban vinculados desde hace 4 a 5 años en el cargo que actualmente desempeñan. La media de tiempo laborado por los trabajadores fue de 3,1 ± 1,1 años (ver Tabla 2).

Referente al tipo de contrato, el 56,7% del personal operativo tenían contrato indefinido y el 83,3% tenían vinculación directa con la empresa en el momento del estudio. El 93,3% de los trabajadores no realizaban otra actividad diferente a la de la empresa (ver Tabla 2).

La mayoría del personal administrativo, ha laborado en la empresa y en el cargo por un periodo entre 2-3 años (36,7%) con una media de 2,3 ± 1,1 años. El 63,3% tenía contrato fijo y el 80% de estos vinculación directa con la empresa. Con respecto al trabajo extra, el 26,7%

realizaban otra actividad diferente a la de la empresa y 20% de ellos trabajaban en asesorías (ver Tabla 2).

TABLA 2
Características Laborales de los trabajadores

Variables	Área de Trabajo	
	Operativo (N=30)	Administrativo (N=30)
	# (%)	# (%)
Antigüedad en la empresa (en años)		
0 - 1	4 (13,3)	7 (23,3)
2 - 3	5 (16,7)	11 (36,7)
4 - 5	5 (16,7)	6 (20,0)
6 o más	16 (53,3)	6 (20,0)
Antigüedad en el cargo (en años)		
0 - 1	7 (23,3)	10 (33,3)
2 - 3	3 (10,0)	11 (36,7)
4 - 5	11 (36,7)	5 (16,7)
6 o más	9 (30,0)	4 (13,3)
Tipo de Contrato		
Indefinido	17 (56,7)	8 (26,7)
Fijo	13 (43,3)	19 (63,3)
Por Obra y labor	0 (0,0)	3 (10,0)
Tipo de Vinculación		
Directa	25 (83,3)	24 (80,0)
Temporal	4 (13,4)	5 (16,7)
Cooperativa de Trabajo Asociado	1 (3,3)	1 (3,3)
Trabajo Extra		
Si	2 (6,7)	8 (26,7)
No	28 (93,3)	22 (73,3)
Tipo de trabajo Extra		
Asesorías	1 (3,3)	6 (20,0)
Ventas	1 (3,3)	2 (6,7)
Ninguno	28 (93,3)	22 (73,3)

En el análisis descriptivo se aprecia que en el Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), tanto el personal operativo como el administrativo arrojó una puntuación alta, por encima del promedio normal ($38,7 \pm 9,3$) (ver Figura 1). La dimensión de Seguridad en el Trabajo (ST) para las dos áreas de trabajo se encuentra en nivel alto (Media $40,0 \pm 7,8$) (ver Figura 1).

Respecto a la dimensión de Integración al Puesto de Trabajo (IPT), el personal administrativo y operativo arrojó una puntuación en nivel medio (Media: $31,3 \pm 5,0$) (ver Figura 1). La dimensión de Satisfacción por el Trabajo (SAT) arrojó un puntaje bajo para las dos áreas de trabajo (Media: $32,2 \pm 5,8$) (ver Figura 1).

En cuanto a la dimensión de Bienestar Logrado a través del trabajo, las áreas administrativa y operativo arrojaron una puntuación dentro del rango normal, categorizada como puntuación en nivel medio (Media: $38,6 \pm 3,7$) (ver Figura 1). La dimensión de Desarrollo Personal, se encuentra en puntuación en nivel medio en las dos áreas de trabajo (Media: $23,8 \pm 4,7$) (ver Figura 1).

Finalmente, en la dimensión de Administración de tiempo libre, los trabajadores del área administrativa y operativa, arrojaron una puntuación baja con tendencia a la zona de riesgo (Media: $9,9 \pm 3,3$) (ver Figura 1).

Como se muestra en la Tabla 3, no se encontró diferencia significativa, con la prueba de correlación de X^2 de Pearson, entre cada una de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo y el área donde se labora.

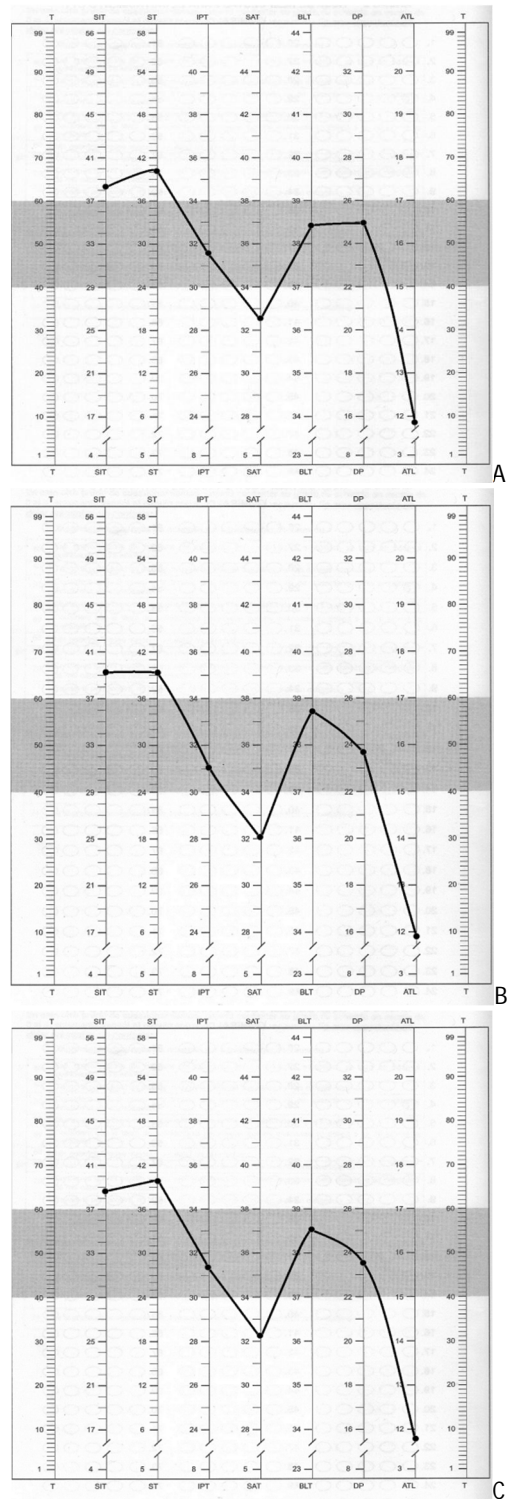


FIGURA 1. Evaluación de la calidad de vida en el trabajo. A) Personal operativo; B) Personal administrativo; C) Promedio total. Los resultados se muestran en la Hoja de calificación CVT-GOHISALO1.

TABLA 3
Correlación entre la calidad de vida en el trabajo
y el área de trabajo

Variabes	X ² de Pearson
SIT vs Área de Trabajo	0,458
ST vs Área de Trabajo	0,329
IPT vs Área de Trabajo	0,251
SAT vs Área de Trabajo	0,734
BLT vs Área de Trabajo	0,406
DP vs Área de Trabajo	0,186
ATL vs Área de Trabajo	1,000

DISCUSIÓN

La situación económica y política que lleva a la escasez de recursos, tanto en el ámbito económico como en el social e inclusive en el ambiental, genera pérdidas tanto a las instituciones como a los individuos, con quebranto en la motivación de los trabajadores. De ahí la importancia de determinar la calidad de vida en el trabajo, puesto que si ésta es satisfactoria mejora la dignidad del empleado y brinda oportunidades de desarrollo y progreso; viéndose como una forma moderna de laborar en las organizaciones, incrementando su eficiencia para el aprovechamiento de los recursos hacia el logro de los objetivos establecidos.⁶

Se evidenció que no hay variaciones en la percepción de los trabajadores por pertenecer al área operativa o administrativa de la empresa cárnica debido a que a pesar de tener labores diversas y con diferente exigencia mental y/o física sus opiniones sobre la calidad de vida laboral fueron similares.

En este estudio se encontró una diferencia de género en las áreas evaluadas, siendo el género masculino de mayor predominancia en el área operativa esto debido a que se requiere mayores condiciones físicas para la labor desempeñada. En el área administrativa predomina el género femenino debido a que se realizan mayores labores de oficina. A pesar de encontrarse esta diferencia, sus opiniones en la percepción de su calidad de vida en el trabajo son similares. Herrera (2005) en su estudio realizado para determinar los factores influyentes de la calidad de vida laboral en personal de enfermería, coincide en que los índices T no reflejaron diferencias significativas ($P < 0,05$) entre sexos (18 mujeres y 2 hombres).⁷

En cuanto al estrato socioeconómico no se encontraron diferencias significativas en los resultados entre el área operativa y administrativa, lo cual difiere con el concepto de Segurado y Agulló (2002) donde hacen alusión que la vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la vivienda, el dinero, la familia, los amigos, la red de contactos). Es decir, la calidad de vida laboral, también

determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.⁸

La percepción de los trabajadores del estudio en la dimensión de SIT arrojó una puntuación en nivel alto, lo cual significa que estos se consideran con tareas claras y acordes a su motivación o perfil profesional, tienen un alto sentido de pertenencia por la empresa y consideran tener buen apoyo y recibir retroalimentación por parte de los superiores por el trabajo realizado, logrando así una total satisfacción.⁶ De esta misma forma, la dimensión de ST se catalogó en un nivel Alto, representando un alto grado de satisfacción en los procedimientos de trabajo, sintiendo sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social y a su vez el trabajo les permite cubrir sus necesidades y las de su familia. Estos resultados son consistentes con los encontrados en el estudio de Gómez (2010) realizado con empleados temporales en el Valle de Aburrá,⁴ Colombia, el cual concluyó que el soporte institucional y la seguridad en el trabajo son las dimensiones que superan la media normal, lo que significa que estas producen mayor satisfacción en los empleados temporales. Estos consideran que los procesos y procedimientos de trabajo están establecidos y les son comunicados, reciben apoyo de los supervisores, se realizan evaluaciones sobre su trabajo, reciben insumos para realizar su trabajo, se da cumplimiento de los derechos básicos contractuales y de la seguridad social.

Este estudio describió la dimensión de IPT encontrando la percepción de la misma por los trabajadores encuestados en un nivel medio, lo cual significa que son trabajadores medianamente satisfechos con la integración de sus compañeros. Les resulta fácil la cooperación para trabajar en equipo y están dispuestos a mantener un ambiente de trabajo satisfactorio. Estos resultados son similares con los del estudio de Gómez (2010) en el cual el puntaje obtenido estuvo en la media normal, planteando que encuentran unas condiciones medianas de trabajo en equipo, de disposición y motivación para el trabajo, de resolución de conflictos, de preparación académica y de apoyo de compañeros y supervisores.⁴ A su vez, Moreno (2011) en su estudio, difiere de estos resultados, encontrando que sus trabajadores perciben esta dimensión en un nivel bajo siendo aquellos que reportan problemas de salud relacionados con el trabajo, se desmotivan fácilmente y culpan a los demás de su fracaso laboral, generan conflictos interpersonales y presentan baja capacitación para el puesto que desempeñan.⁹

La esfera de SAT tanto del personal operativo como administrativo de éste estudio demuestra una puntuación baja similar a la obtenida por Moreno *et al.* (2011),⁹ lo cual significa que se sienten insatisfechos por su actividad, suelen tener otras funciones fuera de la institución o empresa, los reconocimientos obtenidos son escasos, por

lo contrario puede ser que reciban sanciones o amonestaciones.⁶

El dominio de BLT para el personal operativo y administrativo, se encuentra en un nivel medio, lo que significa que se sienten satisfechos por la remuneración adquirida por su trabajo, pero esto no quiere decir que están satisfechos con el progreso personal, social, económico que han obtenido por su trabajo, se sienten conformes pero no en plenitud.⁶ Estos datos difieren del estudio de Gómez (2010), puesto que los trabajadores manifestaron sentirse insatisfechos y en este estudio el nivel de percepción puntuó medio, lo cual indica que los empleados se encuentran en proceso de estar satisfechos con el progreso personal, social, económico que han obtenido por su trabajo.⁴

El dominio del DP en el personal operativo y administrativo tuvo una puntuación media, lo que significa que son personas con seguridad personal y consideran estar logrando sus metas; sin embargo, sienten haber disminuido su capacidad física o emocional y les hace falta sentir muestras de reconocimiento por las actividades que realizan.⁶ Estos resultados difieren del estudio de Gómez (2010), donde encontró que la puntuación es baja lo cual significa que expresan inseguridad por los logros alcanzados y se sienten vulnerables ante el trato con los usuarios o compañeros de trabajo.⁴

En el dominio de ATL para el personal operativo y administrativo demuestra una media de representación baja. El 90% (54) de estos tienen calificación baja, lo que demuestra que son personas que prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación. Esto significa que necesitan más tiempo para convivir con la familia, participar en actividades domésticas y del cuidado de hijos, padres, hermanos y/u otros.⁶ La dimensión de administración del tiempo libre de este estudio con el estudio de Gómez (2010) se encontró que coinciden en que necesitan más tiempo para realizar actividades familiares.⁴

Los hallazgos de éste estudio relacionados con el hecho de que los aspectos de la SAT y la ATL arrojaron las puntuaciones más bajas con respecto a las otras dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, señalan la necesidad de implementar acciones interdisciplinarias que permitan cambios en el ambiente de trabajo (trato con compañeros, colaboradores), en la convivencia con sus familias, en la participación en el trabajo, en las actividades domésticas, que conlleve a que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida.

Se considera que para mayor confiabilidad y precisión en los datos se podría realizar otro estudio de tipo longitudinal que permitiera la medición en varias ocasiones de la calidad de vida del trabajo, antes y

después de realizados diversos programas de promoción y prevención.

Agradecimientos: Los autores expresan sus agradecimientos a los trabajadores y demás personal de la empresa en donde fue posible realizar el estudio, en especial a: Lilita Flórez Ocampo, Jefe de Gestión Humana. También se expresa agradecimiento a la Universidad Libre seccional Cali, en especial al Dr Juan Carlos Velásquez por su incondicional apoyo temático para sacar adelante el trabajo realizado y al Dr Reynaldo Carvajal, por su gran aporte metodológico para llevar a cabo el estudio. Finalmente, se le agradece a Dra Raquel González, por brindarnos su conocimiento, experiencia en aspectos de investigación y sus consejos sabios acerca de su instrumento que permitió utilizar en éste estudio.

REFERENCIAS

1. Sotomayor, J. Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. Universidad del Valle de México. Rev Episteme. 2004; 1(1): 1-3
2. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Rev Admin Sanit. 2002; 6(23): 528-541
3. Pok, Lorenzetti A. (2007). El abordaje conceptual metodológico de la informalidad. *Laboratorio* 8 (20), 5-15.
4. Gómez V M. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. Rev Ciencias Estratégicas. 2010; 18(24): 225-236
5. Catálogo de presentación de Caja de Compensación Familiar COMFANDI. Clima Organizacional, Compañía Cárnica. Junio 2009
6. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. IISO Instituto de Investigación en Salud Ocupacional México: Ediciones de la Noche. Rev Ciencia y Trabajo. 2009. 332-340
7. Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev. Cubana Enfer. 2005; 21 (1): 1-1
8. Segurado A, Agulló T E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Psicothema. 2002; 14(4): 828-836.
9. Moreno P, Aranda B, Preciado L. Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de la salud, Tamaulipas. Rev Ciencia y Trabajo. 2011; 13(39): 11-16.