



## Calidad de vida laboral de trabajadores operarios de una empresa de manufactura

Quality of working life operative workers of a manufacturing Company

Alejandra Leija Mendoza<sup>1</sup>, Alicia Álvarez-Aguirre<sup>2</sup>, Leticia Casique Casique<sup>3</sup>  
Universidad Autónoma de Coahuila y  
Universidad de Guanajuato, México

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”<sup>4</sup>

Recibido: 25/05/2020

Aceptado: 6/06/2020

### Resumen

**Introducción.** La Calidad de Vida Laboral (CVL) es un concepto multidimensional y dinámico que indica las necesidades personales y laborales y su evaluación permite conocer las necesidades del trabajador y de las diversas áreas laborales. **Objetivo.** Se determinó la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de una empresa de manufactura localizada en un municipio del estado de Coahuila. **Método.** La población fue de 176 trabajadores, con una muestra de 135 operarios. Se utilizó una cédula de datos y el instrumento CVT-GOHISALO. **Resultados.** La fiabilidad del instrumento fue de 0.97. La media de edad fue de 39.21 años y de antigüedad laboral de 17.92 meses. El 40.7% ( $f=55$ ) contaba con estudios técnicos y el 61.5% ( $f=83$ ) era casado. Los puntajes promedio de algunas de las dimensiones del instrumento fueron: Soporte institucional para el trabajo 36.99, Seguridad en el trabajo 35.48, Bienestar logrado a través del trabajo 30.67 y Administración del tiempo libre 14.23. Respecto a la sumatoria final se observó que el 100% ( $f=135$ ) no cuenta con riesgo de desequilibrio en su CVL percibida. **Conclusión.** La CVL representa un concepto multidimensional que debe ser valorado en cada de las áreas y diferentes poblaciones.

*Palabras clave:* Enfermería; Trabajadores, Vida laboral.

<sup>1</sup> Egresada del Doctorado en Ciencias de la Enfermería de la Universidad de Guanajuato y Docente de la Facultad de Enfermería “Dr. Santiago Valdés Galindo” de la Universidad Autónoma de Coahuila, México. [aleimen\\_10@hotmail.com](mailto:aleimen_10@hotmail.com)

<sup>2</sup> Correspondencia remitir a: Profesora, Departamento de Enfermería Clínica, División de Ciencias de la Salud e Ingenierías, Campus Celaya-Salvatierra, Universidad de Guanajuato [alicia.alvarez@ugto.mx](mailto:alicia.alvarez@ugto.mx)

<sup>3</sup> Doctora, Docente Investigadora, Departamento de Enfermería y Obstetricia, División de Ciencias de la Salud e Ingenierías, Campus Celaya-Salvatierra, Universidad de Guanajuato, [l.casique@ugto.mx](mailto:l.casique@ugto.mx)

Correspondencia remitir a: [revistacientificaeureka@gmail.com](mailto:revistacientificaeureka@gmail.com) o [norma@tigo.com.py](mailto:norma@tigo.com.py) “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, de Asunción-Paraguay

## Abstract

**Introduction.** The Quality of Work Life (QWL) is a multidimensional and dynamic concept that indicates personal and work needs and its evaluation allows us to know the needs of the worker and of the various work areas. **Objective.** The Quality of Work Life of the workers of a manufacturing company located in a municipality of the state of Coahuila was determined. **Method.** The population was 176 workers, with a sample of 135 workers. A data card and the CVT-GOHISALO instrument were used. **Results.** The reliability of the instrument was 0.97. The mean age was 39.21 years and the working seniority was 17.92 months. 40.7% (f = 55) had technical studies and 61.5% (f = 83) were married. The average scores of some of the dimensions of the instrument were: Institutional support for work 36.99, Safety at work 35.48, Well-being achieved through work 30.67 and Management of free time 14.23. Regarding the final sum, it was observed that 100% (f = 135) did not have a risk of imbalance in their perceived CVL. **Conclusions.** CVL represents a multidimensional concept that must be valued in each of the areas and different populations

*Keywords:* Nurse, Workers, Laboral life.

La Calidad de Vida Laboral (CVL) representa un concepto multidimensional que contempla diversas necesidades personales y laborales, lo anterior se obtienen mediante el control de ciertas variables clave en las que se observa una relación directa entre la empresa y el trabajador, algunas de estas variables son: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González Baltazar, et al., 2009; Gómez Vélez, 2010).

Dicho concepto representa un indicador para evaluar las experiencias humanas de un trabajo y el grado de satisfacción que se obtiene del mismo, sin embargo, su evaluación puede ser compleja y difícil de definir debido a que en términos de números se pueden deshumanizar las relaciones personales. Por lo tanto, la valoración directa de las necesidades laborales, exigencias y demandas actuales muestran aspectos como seguridad y afiliación laboral y la definitividad de los mismos lo que se puede ver reflejado en la autorrealización y el reconocimiento económico y personal de la CVL de cada trabajador (Gómez Vélez, 2010).

Autores como Gómez Vélez (2010), refieren que la CVL debe ser un reflejo del aporte que se tiene al trabajador y a la sociedad, así mismo representa un concepto dinámico y continuo, por lo que la evaluación debe ser de manera holística en la cual se consideren aspectos psicosociales y no sólo del entorno del trabajo que se desempeña y se incluya la realidad laboral presente (Granados, 2011).

## **ESTADO DEL CONOCIMIENTO**

En este sentido, la NOM-030 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2009), Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, Funciones y actividades; garantiza la seguridad y salud en los trabajadores, mediante la preservación del bienestar físico, social y mental así como las condiciones laborales con el fin de garantizar la seguridad y compatibilidad del ambiente laboral adyacentes a las capacidades individuales de los trabajadores (Salazar Estrada, et al., 2014, Organización Internacional del Trabajo [ OIT], 2016).

Entre las estrategias consideradas para lograr una CVL favorable para los trabajadores no sólo contemplan el bienestar físico si no también el emocional, en el que el trabajador es capaz de trabajar de forma productiva tomando en cuenta sus habilidades y limitaciones y el enfrentarse a factores estresantes de la vida para lograr equilibrio, madurez, tranquilidad e incluso satisfacción o felicidad (Salazar Estrada, et al., 2014).

Sin embargo, la CVL ha carecido de su estudio longitudinal en algunas cuestiones como la durabilidad y estabilidad del empleo, satisfacciones económicas, personales y laborales e incluso el reporte de los incidentes o accidentes, así como el seguimiento de los mismos en las empresas, restándole importancia al diagnóstico de esta en las diversas áreas y trabajos.

Con lo que se pudieran asegurar intervenciones o decisiones que generen cambios dentro de las empresas u organizaciones que fortalezcan las dimensiones subjetivas y objetivas de los trabajadores para promover el desarrollo, la eficacia y la productividad en los procesos de cambio que las personas asumen al interior de las empresas en un determinado momento, obteniendo resultados favorables que les ayuden a mantener un ambiente laboral propicio con la fuerza para un desarrollo bidireccional entre el trabajador y la empresa (García, et al., 2016).

## **PROBLEMA**

En México, diversas problemáticas rodean la CVL, desde la falta de estadísticas por incumplimiento u omisión, reportes relacionados a las enfermedades laborales con respecto a las condiciones o accidentes que afectan el estado físico, mental y emocional de los trabajadores, hasta la falta de calidad de un trabajo bien remunerado que ayude al trabajador a alcanzar niveles de vida adecuadas; según algunas estimaciones, se considera que el 19% de los hogares mexicanos que cuente con al menos un empleado tiene condiciones de pobreza, debido a la rotación constante de empleos aunado a la seguridad social, ingreso económica, oportunidad de vivienda, etc., lo que repercute negativamente en la CVL percibida (Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2014).

La CVL es un tema complejo y difícil de controlar, por lo que su evaluación debe considerar tipo de vivienda, categoría en el empleo, ingresos, comunidad, nivel de educación, acceso a servicios de salud, medio ambiente, satisfacción personal, seguridad y equilibrio entre la vida laboral y personal, estos factores condiciones personales del trabajador no sólo resultan difíciles de controlar por el patrón al que se le brinda un servicio, por lo que la participación de todos los sistemas públicos y privados pueden ayudar a mejorar las condiciones de la población trabajadora y sus familias que se encuentre en el país.

Es por lo anterior que el diagnóstico de la CVL colabora en obtener una visión panorámica de todos los sistemas involucrados para el grado de bienestar, desde la percepción del trabajador que forma parte integral del desarrollo personal hasta las oportunidades y prestaciones laborales de los trabajadores de un determinado lugar considerando un panorama multidimensional y holístico (Cruz Velazco, 2018).

## **OBJETIVOS**

1. Determinar la CVL de los trabajadores de una empresa de manufactura localizada en un municipio del estado de Coahuila.
2. Determinar las características sociodemográficas de la población.
3. Determinar el tipo de satisfacción por dimensiones del instrumento.

## **MÉTODO**

### **Participantes**

La investigación se realizó en una empresa pequeña de un municipio del estado de Coahuila, con una población de 176 trabajadores operarios registrados en tres turnos, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia y el tamaño de la muestra fue considerando el 95% del intervalo de confianza con un programa estadístico, dando como resultado 121, sin embargo, accedieron a participar un total de 135 operarios (Grove, et al., 2012).

### **Instrumento**

Para la recolección de datos sociodemográficos se utilizó una cédula de datos personales como: edad, escolaridad, estado civil y antigüedad laboral.

La variable CVL se midió mediante el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Dicho cuestionario contiene 74 ítems dividido en 7 dimensiones sobre la evaluación de la apreciación del trabajador acerca de la calidad de vida obtenida en su área laboral.

Las 7 dimensiones del instrumento son las siguientes: 1) soporte institucional (ítems: 45, 46, 47, 48, 49, 44, 50, 19, 51, 52, 27, 28, 6, 26), 2) seguridad (ítems: 8, 7, 10, 9, 29, 11, 13, 12, 61, 30, 5, 63, 33, 31, 72), 3) integración a puesto de trabajo (ítems: 39, 41, 43, 18, 42, 37, 36, 65, 32, 40), 4) satisfacción por el trabajo (ítems: 15, 22, 16, 17, 20, 3, 4, 14, 2, 21, 1), 5) bienestar conseguido a través de su actividad laboral (ítems: 59, 71, 38, 34, 62, 35, 23, 66, 60, 24, 73) 6) desarrollo personal del trabajador (ítems: 67, 68, 53, 69, 54, 64, 70, 74) y 7) administración del tiempo libre (ítems: 58, 57, 56, 25, 55).

El instrumento contiene una escala tipo Likert que va de 0 que corresponde a nada satisfecho a 4 máximo de satisfacción. La interpretación de la puntuación se realiza mediante cada una de las dimensiones en donde menor de 40 es puntaje bajo, 41 a 59 puntaje medio y mayor a 60 puntaje alto. Se ha aplicado en población mexicana, y reporta un alfa de Cronbach de 0.95 (González Baltazar, et al., 2009; Platán Pérez, 2016; De Vellis, 2017).

## **Procedimiento**

Se realizó un estudio de tipo descriptivo trasversal (Grove, et al., 2012; Pineda, et al., 2008), el cual fue aprobado por el Comité de Investigación de la División de Ciencias de la Salud e Ingenierías de la Universidad de Guanajuato (CIDSC-30724059), y autorizado por la empresa, posteriormente mediante una reunión con los gerentes de la línea de producción se acordaron horarios, espacios y rotación del personal para la recolección de información de los participantes que accedieron a contestar el instrumento, cabe señalar que la recolección de la información no perjudicó sus responsabilidades laborales.

Los instrumentos fueron respondidos por cada participante en aproximadamente 25 a 30 minutos, previa obtención del consentimiento informado, el cual incluía el propósito del estudio y el anonimato de su participación y la confidencialidad de los datos proporcionados con base a los criterios éticos establecidos por el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación (1987).

Una vez que se obtuvieron los datos de la variable del estudio se agradeció la participación a los sujetos, así como a los gerentes por las facilidades prestadas en la empresa. Por último, se procedió a realizar el análisis de los datos a través del paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23.0 a través de la estadística descriptiva (Polit, 2010; Wayne, 2016).

## RESULTADOS

Para dar respuesta al primer objetivo específico se muestran los siguientes resultados: el 100% ( $f=135$ ) fueron del sexo masculino, debido a que la empresa de manufactura requería del uso y manejo de maquinaria pesada, por lo cual la contratación era de únicamente del sexo masculino en la categoría de operario. La media de edad fue de 39.21 ( $DE=4.58$ ), y el promedio de la antigüedad laboral fue de 17.92 meses ( $DE=13.19$ ). Se puede observar en la Tabla 1 que el 40.7% ( $f=55$ ) contaba con estudios técnicos y el 61.5% ( $f=83$ ) se encontraba casado.

**Tabla 1**

*Características de los trabajadores de la empresa de manufactura*

<b>Escolaridad</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Primaria	6	4.4
Secundaria	30	22.2
Preparatoria	38	28.1
Estudios técnicos	55	40.7
Licenciatura	6	4.4
Total	135	100.0
<b>Estado civil</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Soltero	16	11.9
Casado	83	61.5
Divorciado	12	8.9
Unión libre	24	18.8
Total	135	100.0

*Nota.*  $f$ = frecuencia, %= porcentaje,  $n=135$

Para dar respuesta al segundo objetivo específico se realizó el análisis de los puntajes promedio de las dimensiones del instrumento dando como resultado en Soporte institucional para el trabajo 36.99 ( $DE=9.56$ ), Seguridad en el trabajo 35.48 ( $DE=9.83$ ), Integración al puesto de trabajo 27.10 ( $DE=6.51$ ), Satisfacción por el trabajo 28.72 ( $DE=6.89$ ), Bienestar logrado a través del trabajo 30.67 ( $DE=6.38$ ), Desarrollo personal 21.42 ( $DE=5.85$ ) y Administración del tiempo libre 14.23 ( $DE=3.19$ ).

Así mismo, en la Tabla 2 se muestran las interpretaciones de los puntajes por dimensiones donde se consideran los puntajes bajos como un riesgo que presenta el trabajador en la dimensión de acuerdo con los componentes de la CVL.

**Tabla 2**

*Tipo de riesgo de vulnerabilidad de desequilibrio de CVL por dimensiones*

Dimensión	Riesgo		Sin riesgo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Soporte institucional para el trabajo	5	3.7	130	96.3
Seguridad en el trabajo	5	3.7	130	96.3
Integración al puesto de trabajo	28	20.7	107	79.3
Satisfacción por el trabajo	80	59.3	55	40.7
Bienestar logrado a través del trabajo	88	65.2	47	34.8
Desarrollo personal	39	28.9	96	71.1
Administración del tiempo libre	46	34.1	89	65.9

*Nota.* *f*= frecuencia, %= porcentaje, n=135

Se calculó el Alpha de Cronbach con T cuadrada de Hotelling para evaluar la fiabilidad del instrumento dando como resultado 0.97; por ultimo para dar respuesta al objetivo principal, se realizó la interpretación de los puntajes finales del instrumento, obteniendo un puntaje promedio de 194.61 ( $DE= 41.48$ ), según la interpretación del instrumento los resultados obtenidos nos muestran que a pesar de que existe vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio de la CVL, la sumatoria muestra que el 100% ( $f=135$ ) no cuenta con riesgo de desequilibrio en su CVL percibida.

## DISCUSION

El objetivo de esta investigación fue determinar la CVL de los trabajadores operarios de una empresa, esta variable difiere entre algunos de los instrumentos de medición como el estudio de Vidal Gamboa, et al., (2017), esto se debe a que la CVL se considera una variable compleja y multidimensional al considerar un amplio constructo (Granados, 2011; García Rubiano, et al., 2016; Cruz Velazco, 2018), así mismo en muchos de los estudios consideraron al sexo femenino en la población de estudio como Vidal Gamboa, et al.,(2017), García Rubiano, et. al. (2018), Patlàn, (2016) y González Baltazar, et al.,(2015), lo contrario al presente estudio debido a las características del trabajo que realizaban el personal operario sólo fueron hombres.

En el presente estudio y las circunstancias que se dieron para incluir solo al sexo masculino, existen estudios como el de González Baltazar, et al., (2015), quienes mencionan que existe una desigualdad de oportunidades relacionadas a la CVL entre hombres y mujeres, refiriendo que los varones tienen mejor satisfacción de la CVL en la dimensión de desarrollo personal y administración del tiempo libre, dichas deducciones pueden coincidir con la población actual del presente estudio y el puntaje alto en la CVL.

Así mismo, la multidimensionalidad de la CVL sí como las características del trabajo pueden variar en los resultados de la misma, como el estudio de Vidal Gamboa, et al., (2017), donde una de las principales variables que influyeron fue el ausentismo laboral que tuvieron los trabajadores de su estudio, lo cual se refleja una falta de motivación desde una percepción individual reflejado en una baja CVL (García Rubiano et al., 2015).

En relación a cada una de las dimensiones utilizadas en el instrumento en el estudio realizado por Gómez Vélez (2010) encontraron que las dimensiones de soporte institucional y seguridad en el trabajo produce mayor satisfacción en los trabajadores.

Estos resultados coinciden con el presente estudio ya que la población en riesgo en dichas dimensiones solo es del 3.7 %, lo que tiene que ver con las evaluaciones del trabajo que desempeñan, los insumos dados, así como el cumplimiento de la empresa a algunos derechos básicos como la seguridad social y el respeto a los contratos.

Respecto a la integración al puesto trabajo, Gómez Vélez (2010) encontró una evaluación media, mientras que el presente estudio la población en riesgo es del 20.7%, lo anterior está relacionado a la preparación académica, resolución de conflictos y el soporte percibido entre los compañeros de trabajo y supervisores; es importante considerar que en ocasiones la población operaria es la que tiene menor preparación académica.

En la dimensión de satisfacción por el trabajo y el desarrollo personal Gómez Vélez (2010), encontró una tendencia a la baja, mientras que en el presente estudio la población en riesgo fue del 59.3% y 28.9% respectivamente, en estas dimensiones se consideran las jornadas laborales, contratación y el tiempo, así como la cantidad de trabajo y lo que realizan, reconocimiento y el orgullo de pertenencia a la empresa, en este aspecto es importante considerar que los trabajadores operarios son quienes tienen las jornadas, horarios y actividades más pesadas y en muchas de las ocasiones el reconocimiento es poco, aunado a que actualmente la contrataciones temporales es una modalidad frecuente en las empresas con el objetivo de disminuir compromisos económicos a largo plazo con el personal al obtener mayores ganancias.

Respecto al bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre Gómez Vélez (2010), encontró una insatisfacción laboral en sus trabajadores, mientras en el presente trabajo el 65.2% tiene un riesgo o insatisfacción en relación a este mismo rubro y el 34.1% tiene un riesgo en relación a la admiración del tiempo libre.

Esta coincidencia entre ambos artículos se relaciona a los aspectos que se evalúan como las características de la vivienda, la salud general, equilibrio entre el trabajo y la familia, entre otras cosas, donde los operarios aparte de tener los horarios y actividades más pesadas son quienes tiene los salarios más bajos, lo que disminuye la oportunidad de adquirir mejores viviendas así como periodos vacacionales largos o más días de descanso mermando la planificación del tiempo libre y su equilibrio entre la familia y el trabajo.

Aunado a esto estudios como el realizado por Salazar Estrada, et al., (2014) mostraron que las largas jornadas laborales, la mala relación entre compañeros de trabajo y un nivel bajo de educación ocasiona deterioro en la salud mental, mientras que vivir con la familia representa un factor protector, lo cual está contemplado en el presente estudio en la valoración del equilibrio familiar y laboral y el uso del tiempo libre en el que los lazos afectivos familiares colaboran en el bienestar del trabajador manteniendo una óptima CVL.

Así mismo, es importante considerar que una CVL favorable aumenta la productividad en la empresa (Martínez Buelvas, et al., 2013), por lo que su evaluación constante en este sentido proporciona una herramienta para valorar las condiciones de las empresas y las áreas de oportunidad y mejora en los procesos y las condiciones de los trabajadores, tal como se realizó en este trabajo que a pesar de que todos reportaron una CVL alta al sumar las dimensiones, se puede observar que algunas de estas se encuentran en riesgo o insatisfechas para la población trabajadora.

## CONCLUSION

La CVL representa un concepto multidimensional que debe ser valorado en cada una de las áreas de trabajado, considerando diferentes poblaciones con el fin de garantizar una visión holística de un fenómeno que al ser tan complejo y amplio puede presentar cambios dependiendo del espacio y tiempo en el que se realice su evaluación.

Por lo anterior, la valoración constante de este fenómeno deber ser un aspecto primordial y fundamental de la enfermería laboral, con el fin de determinar nuevas vertientes que amplíen el conocimiento de las condiciones laborales que impacta directa o indirectamente la CVL, de esta manera no sólo se pueden garantizar los costos o beneficios económicos que tiene para la industria o la producción, a la par se obtiene el desarrollo personal y profesional para aquellos trabajadores que representan la mano de obra que sostiene en gran medidas a las empresas y que en virtud de su bienestar y seguridad se garantiza la estabilidad del sector económico.

Si bien es cierto que existen investigaciones que valoran la CVL de manera multifacética, también es verdad que es un campo muy amplio de investigación en el cual se pueden encontrar brechas para ampliar el conocimiento existente y actualizarlo, contemplando las diferentes realidades y retos que enfrenta nuestra población a nivel local, nacional y mundial.

## REFERENCIAS

- Cruz Velazco, J. E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una sobre su relación con las variables organizacionales*. Revista Científica Pensamiento y Gestión, (45). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications*. California, USA. Sage publications.
- García Rubiano, M. y Forero Aponte, C. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá Colombia*. Acta Colombiana de Psicología, 19(1), 79-90.
- Gómez Vélez, M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá – Colombia*. Revista ciencias estratégicas. 18(24), 225-236

- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., León Córtes, S. G., Contreras Estrada, M. I., Aldrete Rodríguez, M. G. Hidalgo González, B. J. y Barrera Vega, J. A. (2015). *Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud*. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G. y Preciado Serrano, M. L. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo: CVT-GOHI-SALO*. Instituto de investigación salud ocupacional.
- Granados P, I. (2013). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271-276.
- Grove, S. K., Burns, N., y Gray, J. (2012). *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence*. Elsevier Health Sciences
- Martínez Buelvas, L., Oviedo Trespacios, O. y Luna Amaya, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Organización Internacional del Trabajo. *Misión e Impacto de la OIT: promover el empleo, proteger a las personas*. (2016) Informe de la OIT. Ginebra: ONU. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (2014). *Iniciativa para una vida mejor México*. Recuperado de: [https://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report\\_FINAL.pdf](https://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report_FINAL.pdf)
- Pineda, E. B. y Alvarado, E. L. (2008). *Metodología de la investigación*: Organización Panamericana de la Salud Ed.
- Polit, D. F. (2013). *Statistics and Data Analysis for Nursing Research*: Pearson Higher Ed.
- Patlán Pérez, J. (2016). *Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo*. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 94-105.
- Salazar Estrada, J. G., Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M. y Ruvalcaba Romero, N. A. (2014). *La percepción del trabajador de la industria manufacturera con relación a su bienestar y el sentido de coherencia*. *Salud Uninorte*, 30(1), 10-22.

Secretaría de Salud. (1987). Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud. Recuperado de: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social Norma Oficial Mexicana *NOM-030-STPS (2009)*. *Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Funciones y actividades*. <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/32.pdf>

Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., Moya Rivera, P., Toro Huerta, C. y Hoffmeister Arce, L. (2017). *Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo*. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 188-193.

Wayne, D. (2016). *Bioestadística: base para el análisis de la ciencia de la salud*. Limusa Ed.