

MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

Originales

Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano

Quality of work life in employees of a Security and Surveillance area of a southwest colombian university

María del Pilar Zapata Albán¹, Lorena David Diana², Linet Espinal Francy², Julieth Marín Karen², Janeth Rodríguez Ingrid²

1. Facultad de Salud, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
2. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.

Recibido: 02-05-17

Aceptado: 29-08-17

Correspondencia

María del Pilar Zapata Albán
Terapeuta Ocupacional, Magister en Administración de Empresas.
Especialista en Docencia Universitaria. Docente Escuela de Rehabilitación Humana.
Facultad de Salud, Universidad del Valle. Santiago de Cali, Colombia.
Calle 20 No 154-34 Casa 12 Peyares I Cali- Colombia.
Teléfono-Fax: 57-2- 5185658-59 Móvil: 57-3148968729
Correo electrónico: maria.zapata@correounivalle.edu.co

Resumen

Objetivo: Evaluar la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los funcionarios que laboran en el área de Seguridad y Vigilancia de una Universidad del suroccidente Colombiano.

Métodos y Materiales: Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Muestra constituida por 122 personas de una población de 137. Se aplicó un cuestionario de datos socio-laborales integrado por 19 ítems y por el instrumento CVT-GOHISALO, que consta de 74 ítems y mide la CVT en siete dimensiones.

Resultados: De las siete dimensiones evaluadas, los funcionarios del área de seguridad y vigilancia perciben que la dimensión seguridad en el trabajo contribuye de manera positiva a la CVT; las dimensiones: soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo contribuyen medianamente a una percepción positiva de la calidad de vida laboral, mientras las dimensiones: desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre puntuaron bajo contribuyendo de manera negativa a dicha percepción. Finalmente se identificó relación entre la antigüedad en la empresa y la dimensión seguridad en el trabajo y las variables: sede donde labora y estado civil con las dimensiones: bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el mismo.

Conclusiones: Los trabajadores del área de seguridad y vigilancia evidencian sus percepciones de CVT que señalan los factores intra y extra laborales en los que se encuentran inmersos, reflejando una realidad de su medio laboral.

Med Segur Trab (Internet). 2017;63(248):235-44

Palabras clave: Calidad de Vida, Trabajo, Condiciones de Trabajo, Satisfacción en el Trabajo, (DeCS).



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract

Objective: To evaluate the perception of the Quality of Work Life (QWL) of employees who work in the Security and Surveillance area of a Southwest Colombian University.

Methods and Materials: Quantitative, descriptive and cross-sectional study. The sample consists of 122 people from a population of 137. A questionnaire of social and labor data composed of 19 items was applied and the CVT-GOHISALO instrument, which consists of 74 items and measures the QWL in seven dimensions.

Results: Of the seven dimensions evaluated, security and surveillance workers perceive that the employment stability dimension contributes positively to the QWL. Institutional support, job satisfaction, well-being condition achieved through work and job integration dimensions, contribute moderately to a positive QWL perception, while worker personal development and leisure time administration dimensions scored low contributing negatively to that perception. Finally, the relationship between seniority in the company with the employment stability dimension together with workplace and marital status variables and with the dimensions well-being achieved through work and job satisfaction were identified.

Conclusions: Workers in the area of security and surveillance show their perceptions of QWL that highlight the intra and extra labor factors in which they are immersed, reflecting a reality of their work environment.

Med Segur Trab (Internet). 2017;63(248):235-44

Keywords: Life Quality, Work, Work Conditions, Job Satisfaction. DeCS (Health Sciences Descriptors).

INTRODUCCIÓN

El trabajo ocupa una parte muy importante en la vida de las personas y puede impactar positivamente, confiriendo realización personal, status, prestigio social e identidad personal, o negativamente debido a sus normas, rutinas, exigencias o burocracia¹. Además, cumple una función social, ya que es un derecho que exige libertad, dignidad y respeto de quien lo presta y debe realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia².

A nivel internacional, la calidad de vida en el trabajo (CVT) es un tema de coyuntura dado que la situación laboral a nivel mundial pasa por momentos de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento³ y el logro de condiciones laborales ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global⁴.

La globalización ha generado cambios en la economía mundial, impactando negativamente la CVT debido a cambios en las formas de empleo, inestabilidad en los puestos de trabajo y contratos de tipo temporal, de plazo fijo o eventuales, dejando muchos trabajadores fuera del sistema de protección provisional y de salud, además de la sensación generalizada de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad⁵.

Según el informe Workforce 2020, en el trabajo de SAP y Oxford Economics, en Colombia solo el 24% de los trabajadores está contento con su empleo, frente al 39% del resto del mundo; el país es tercero en el mercado laboral más infeliz entre 27 países en los que se consultaron 5.400 empleados y empleadores. El factor más importante para los trabajadores en Colombia es la remuneración con un 79%, comparado con una media global del 66%; muy de cerca lo siguen los planes de jubilación (70%), un lugar flexible (65%) y un horario flexible (54%)⁶.

Frente a este panorama, las empresas se han visto obligadas a promover el bienestar de la población trabajadora; por ello han surgido diversos instrumentos en el marco de la salud para valorar el grado de bienestar o malestar en el contexto laboral; la CVT ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que lo desempeñan.

El presente trabajo evaluará la CVT entendida, como «un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: 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»⁷.

La población que participará en el estudio es el grupo humano de seguridad y vigilancia sobre el que se desconocen registros de índices de satisfacción laboral y que según la literatura científica se encuentran expuestos por su trabajo por turnos⁸, a riesgos cardiovasculares⁹, gastrointestinales y psicosociales¹⁰.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal a 122 personas de la sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle (SSV-UV), contando con celadores, supervisores, personal administrativo y el jefe de sección.

Criterios de inclusión

Funcionarios con cargo de supervisores o celadores de la SSV-UV con mínimo un año de antigüedad laboral y con cualquier forma de contratación.

Criterios de exclusión

Funcionarios con antecedentes de accidente de trabajo y/o enfermedad laboral durante los últimos 6 meses.

Funcionarios que no hayan firmado el consentimiento informado.

Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios: uno de datos socio-laborales integrado por 19 ítems, cuyas variables fueron: género, edad, estrato socioeconómico, estado civil, escolaridad, número de hijos, personas a cargo, tipo de contrato, estamento, antigüedad, antigüedad en el cargo, salario, cargo, sede donde labora, jornada, horas extras, pertenencia a sindicato, afiliación a fondo de empleados y actividades realizadas en el tiempo libre; y otro de Calidad de Vida en el Trabajo CVT- GOHISALO¹¹, el cual mediante 74 ítems evalúa siete dimensiones a saber: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT): 14, Seguridad en el Trabajo (ST): 15, Integración al Puesto de Trabajo (IPT): 10, Satisfacción Por el Trabajo (SAT): 11, Bienestar A través del Trabajo (BLT): 11, Desarrollo Personal (DP): 8 y Administración del Tiempo Libre (ATL): 5.

La calificación se realizó agrupando las respuestas positivas indicando satisfacción (Valores 3-4) y negativas indicando no satisfacción (Valores 0-1), el valor 2 fue considerado como una calificación neutral. Cada dimensión fue totalizada siguiendo la agrupación indicada por los autores originales. Se consideraron puntuaciones altas cuando la sumatoria de la dimensión fue superior al valor $T > 60$ y baja cuando la suma era menor a $T < 40$, el rango $T 40-T 60$ fue considerado como puntuación media¹².

El instrumento CVT-GOHISALO garantiza validez externa e interna y niveles de confiabilidad aceptados para su aplicación en México y en América Latina.

Análisis estadístico

Las variables cuantitativas fueron resumidas por medio de estadísticos de tendencia central (Media, Mediana) y dispersión de acuerdo a criterios de normalidad. Las variables categóricas fueron presentadas en tablas de frecuencias relativas y absolutas. Se usó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y las variables cuantitativas. Los análisis fueron realizados en STATA 12.0[®] y se utilizó un nivel de significancia del 0.05.

Consideraciones éticas

El estudio consideró los principios de la Declaración de Helsinki¹³ y la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia¹⁴ para investigación en humanos, así como la disposición y normatividad interna de la Universidad del Valle.

Los trabajadores diligenciaron el consentimiento informado, donde declaran que la participación es voluntaria, conociendo de antemano los procedimientos, beneficios, riesgos y la posibilidad de retiró en cualquier momento.

RESULTADOS

Se trata de un grupo laboral cuyo promedio de edad es 44.2 ± 7.2 años, el 99% son hombres y aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores está casado o en unión libre, la mayoría habitan en estratos 2 y 3 de la ciudad. Uno de cada dos trabajadores tiene algún grado de educación formal, siendo los niveles técnico y tecnólogo los más frecuentes. La mitad de los trabajadores tienen entre 1 y 3 hijos. El número de personas a cargo, en la mitad de los trabajadores está entre 2 a 4. Respecto al puesto de trabajo, se encontró que 9 de cada 10 trabajadores, tienen contrato por nombramiento con la Universidad y pertenecen al estamento público. La mitad de los trabajadores tienen un tiempo de antigüedad en la empresa de 7 a 19 años y la mayoría han permanecido en el mismo cargo durante este tiempo. Frente al rango salarial, se encontró que la mayoría de los trabajadores ganan entre 2 y 3 SMLV, y sólo el 12% ganan menos de 2 SMLV. Dentro de la Sección, por cada cargo de supervisor, administrativo y jefe se cuenta con aproximadamente 9 celadores. El 73.7% de los trabajadores reportaron realizar turnos en la jornada diurna y nocturna. El 87% y 76,9% de las personas se encuentran afiliadas al sindicato y al fondo de trabajadores, respectivamente. El deporte fue la actividad realizada con mayor frecuencia durante el tiempo libre. Ver [Tabla I](#).

Tabla I. Variables socio laborales de los trabajadores de la SSV-UV.

Variable	N=122
Edad	
Media \pm SD	44.2 \pm 7.2
Rango	28 - 63
N (%)	
Sexo	
Femenino	1 (0.8)
Masculino	121 (99.2)
Estado Civil	
Soltero	10 (8.5)
Unión Libre	37 (31.4)
Casado	56 (47.5)
Separado	14 (11.9)
Viudo	1 (0.8)
Estrato Económico	
1	10 (8.8)
2	55 (48.7)
3	40 (35.4)
4	7 (6.2)
5	1 (0.9)
Escolaridad	
Bachillerato	63 (53.4)
Técnico	24 (20.3)
Tecnólogo	13 (11.0)
Pregrado	11 (9.3)
Especialización	4 (3.4)
Maestría	3 (2.5)
Número de Hijos	
Mediana (RIQ)	2 (1-3)
Personas que dependen económicamente del funcionario	
Mediana (RIQ)	3 (2-4)
Tipo de Contrato	
Contratista	13 (11.9)
Nombrado	96 (88.1)
Estamento	
Oficial	9 (7.5)
Público	111 (92.5)
Antigüedad Empresa (Años)	
Mediana (RIQ)	12 (7-19)
Antigüedad Cargo (Años)	
Mediana (RIQ)	11 (7-18)
Salario	
<1'400.000	13 (11.8)
1'400.001 - 2'100.000	67 (60.9)
2'100.001-2'800.000	22 (20.0)
2'800.001-3'500.000	5 (4.5)
>3'500.000	3 (2.7)
Cargo	
Administrativo	3 (2.5)
Jefatura	1 (0.8)
Supervisor	6 (4.9)
Celador	112 (91.8)
Sede	
Meléndez	88 (72.1)
San Fernando	34 (27.9)

Variable	N (%)
Jornada	
Diurna-Diurna	30 (25.4)
Diurna-Nocturna	87 (73.7)
Disponibilidad Permanente	1 (0.8)
Horas Extras Semanales	
Sí	109 (93.2)
Mediana (RIQ)	8 (8-12)
Afiliación sindical	
Sí	100 (87.0)
No	15 (13.0)
Afiliación a fondo de empleados	
Sí	90 (76.9)
No	27 (23.1)
Actividades desarrolladas en el tiempo libre	
Deportiva	83 (69.7)
Artística	11 (9.2)
Cultural	7 (5.9)
Religiosa	12 (10.1)

Fuente: Elaboración Propia

En la **Figura 1** se puede observar el resultado de la Calidad de vida en el trabajo por dimensiones así:

Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)

El 50% de los trabajadores reportaron puntuaciones altas ($>T60$), indicando que están satisfechos con el soporte recibido por parte de la Universidad para la realización de su trabajo. El promedio obtenido fue de 35.7 ± 11.6 , obteniendo un grado de satisfacción medio. Los ítems con mayor grado de insatisfacción fueron: Interés de los supervisores hacia el trabajador, reconocimiento de su trabajo y apoyo en la solución de problemas.

Seguridad en el Trabajo (ST)

El promedio obtenido fue de 42.7 ± 9.6 mostrando similitud con el porcentaje global de satisfacción del 78%; exponiendo que la mayoría de los trabajadores consideran que su actividad laboral y su remuneración les permite desarrollo tanto a nivel personal como social. El ítem 61 relacionado con la falta de exámenes médicos periódicos por parte de la institución, se consideró como punto crítico.

Integración al Puesto de Trabajo (IPT)

Con un promedio de 31.3 ± 5.8 , se encuentra que los trabajadores de la SSV-UV se hallan en un grado de satisfacción medio. El porcentaje de trabajadores satisfechos, neutrales y no satisfechos se encuentran repartidos equitativamente en la muestra.

Satisfacción Por el Trabajo (SAT)

El promedio de 37.7 ± 5.6 , se encuentra en el límite del $T>60$, lo que indica que los trabajadores se sienten comprometidos con la organización para la realización de su trabajo. La mitad reporta puntuaciones altas y dos de cada 10 trabajadores reporta puntuaciones bajas en esta dimensión. La insatisfacción está relacionada con la imposibilidad de tomar iniciativa y hacer uso de la creatividad en las actividades laborales.

Bienestar Logrado A través del Trabajo (BLT)

En esta dimensión se encontró una puntuación promedio de 38.3 ± 5.2 . El 49% de los trabajadores reportaron puntuaciones altas en esta dimensión, señalando que se encuentran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido a través de su trabajo.

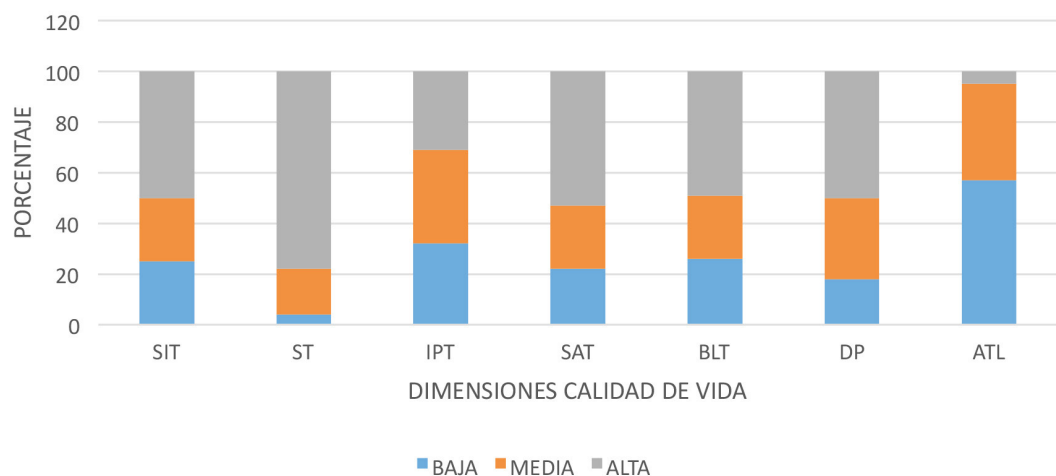
Desarrollo Personal (DP)

El promedio de 25.6 ± 5.3 indica una satisfacción media en el desarrollo personal de los trabajadores encuestados. Una de cada dos personas reportó puntuaciones altas, indicando que son optimistas, de trato amable y consideran estar logrando sus metas. El ítem con mayor insatisfacción fue el 54, relacionado con el reconocimiento de su labor por parte de los usuarios del servicio (estudiantes, docentes y personal administrativo).

Administración de Tiempo Libre (ATL)

El promedio de 12.9 ± 3.8 indica un nivel bajo de satisfacción. Las puntuaciones altas alcanzaron el 5% y la no satisfacción el 57%. Esto indica que los trabajadores perciben un manejo inadecuado de su tiempo libre, debido posiblemente a la prolongación de su jornada laboral, requerida en este tipo de trabajo, lo que disminuye el tiempo dedicado al descanso y/o recreación.

Figura 1. Distribución de resultados CVT-GOHISALO aplicado a funcionarios de la SSV-UV.



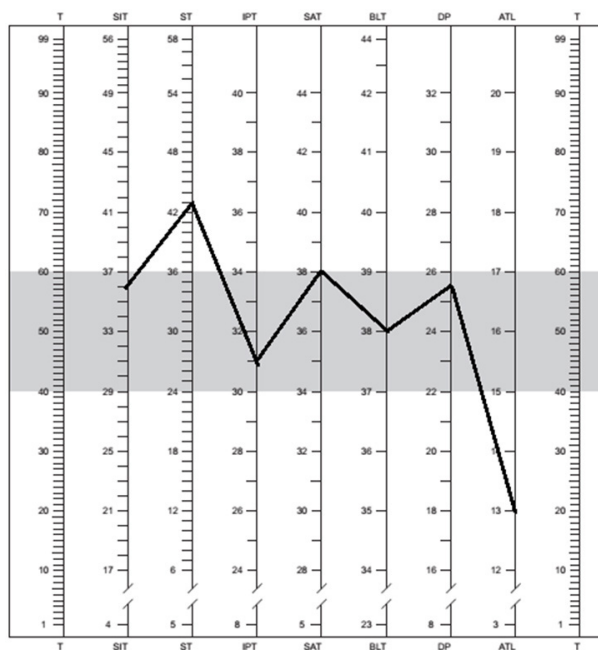
Fuente: Propia.

Finalmente, al comparar los resultados de las siete dimensiones de la escala, se encuentra que la dimensión de mayor satisfacción fue la ST con puntuaciones altas en todo el grupo. Las dimensiones SIT, IPT, SAT, BLT y DP, se encontraron en rangos medios de puntuaciones. La dimensión crítica fue ATL con una puntuación promedio baja y un alto porcentaje de insatisfacción. **Figura 2.**

Se observaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT) de acuerdo al estado civil, encontrando una mayor proporción de personas insatisfechas entre quienes reportaron estar casados o convivir en unión libre. Sin embargo, la clasificación del puntaje global en la dimensión BLT para estos dos grupos fue media.

Al evaluar la relación entre años de antigüedad y cargo actual desempeñado, con las dimensiones de la escala se encontró una relación significativa con la dimensión Seguridad en el Trabajo ($P < 0.05$), lo que implica que el grado de satisfacción en la dimensión ST disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad en la Universidad y en el cargo.

Figura 2. Baremo de puntuaciones de los funcionarios de la SSV-UV en la escala CVT-GOHISALO.



Fuente: Elaboración Propia.

DISCUSIÓN

Esta investigación es el primer estudio que evalúa la CVT en una población del área de Seguridad y Vigilancia de una Universidad pública; esto resulta relevante en la medida que proporciona un acercamiento a las dinámicas particulares de las organizaciones de carácter oficial, tales como condiciones de la tarea, tipo de contrato, número de horas de trabajo, tipos de beneficios recibidos y salario entre otros, que hacen que este grupo poblacional tenga unas condiciones laborales que se podrían señalar como más favorables en comparación con sus homólogos en organizaciones de carácter privado.

En la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), se observa insatisfacción relacionada con las pocas oportunidades de promoción dentro de la sección, ya que los 126 celadores sólo pueden aspirar a 7 cargos de supervisor y a una jefatura, debiendo concursar para ello, por convocatoria abierta. Esta situación es similar a la identificada en el estudio realizado por Camacho, Álvarez, Torres, Pulgarín, Tirado¹⁵, donde hallaron que los trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dos Quebradas percibían no tener oportunidades de progreso por escalafón; pudiendo asociarse a la estructura organizacional piramidal y a las dinámicas de contratación de las empresas de carácter público.

Por otro lado, en Desarrollo Personal (DP), el punto crítico es el reconocimiento de la labor por parte de la comunidad universitaria, aspecto que se relaciona con el estudio de Silva¹⁶ donde afirma que existe una falta de valoración social por el trabajo realizado por los funcionarios de la vigilancia, a pesar de ser quienes garantizan el bienestar y seguridad de las personas.

La puntuación baja en Administración del Tiempo Libre (ATL), indica que los trabajadores perciben un mal manejo de su tiempo libre, debido a: la prolongación de su jornada laboral, la realización de trabajo nocturno, por turnos o en horarios atípicos, aspectos que inciden de manera directa en el tiempo dedicado al descanso, la recreación, la vida familiar y a lo que desean hacer por fuera del lugar de trabajo constituyéndose como lo menciona Velázquez et al¹⁷, en una fuente de riesgo psicosocial.

La falta de armonía entre los horarios genera un desequilibrio ocupacional que a su vez provoca degradación progresiva del estado de salud¹⁸ disminuyendo la sensación de bienestar físico y generando tensiones personales y conflictos dentro de la esfera familiar que reducen la sensación de bienestar mental, lo que permite entender la imposibilidad al propio disfrute generado por una actividad de ocio y tiempo libre debidamente planeada y estructurada dentro de una rutina¹⁹.

Varios estudios coinciden con los resultados obtenidos, dentro de estos se encuentra el de Camacho, Álvarez, Torres, Pulgarín, Tirado¹⁵ en una organización pública donde los trabajadores perciben tener una inadecuada administración del tiempo libre y disposición al tiempo de descanso. El estudio realizado por Gómez² en el Valle de Aburrá con trabajadores temporales, registra puntuaciones bajas en esta dimensión pero las relaciona principalmente con el tipo de contratación. El estudio de Delgado et al²⁰ con auxiliares de esterilización en Chile, relaciona los bajos puntajes en esta dimensión con horarios excesivos de trabajo, coincidiendo con los hallazgos de esta investigación.

Los descubrimientos del estudio en relación con estar casados o convivir en unión libre con la mayor proporción de personas insatisfechas en la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), se corrobora con el estudio realizado por Herrera et al²¹, en el personal de enfermería del Hospital General de Zacatecas, México; el cual plantea que podría no sólo influir el hecho de estar casado, sino el apoyo emocional recibido por parte de los familiares y la calidad de las relaciones conyugales.

Finalmente, la dimensión Satisfacción por el Trabajo (ST) disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad, tal como lo afirma el estudio realizado por Chiang, quien encontró que en el indicador condiciones y medio ambiente del trabajo, los funcionarios con mayor tiempo en la organización perciben que la salud y las condiciones de trabajo disminuyen²².

CONCLUSIONES

Los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia requieren intervención con mayor prioridad en la dimensión de Administración del Tiempo Libre, puesto que la prolongación de la jornada y la falta de participación en actividades por fuera de ésta, generan un desequilibrio ocupacional que influye negativamente en la calidad de vida en el trabajo y se convierte en un potencial riesgo Psicosocial.

AGRADECIMIENTOS

A: Vicerrectoría de Bienestar, Sección de Salud Ocupacional y Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle por su apoyo y participación en esta investigación.

A los autores del instrumento CVT- GOHISALO, por permitir su utilización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Quintana Zavala MO. Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México: Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería; 2014.
2. Santana VS. Empleo, condiciones de trabajo y salud [Editorial]. Salud colectiva. 2012;8(2):101-106.
3. Castel, R. La metamorfosis de la cuestión social. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós; 1997.
4. Gómez Vélez M. Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. Revista Ciencias Estratégicas. 2010; 18(24): 225-236.
5. Espinosa M, Morris P. Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios; 2002.

6. Oxford Economics. Workforce 2020: The Looming Talent Crisis. UK;2014.
7. Baltazar RG, Santacruz GH, Estrada JGS, Serrano MdLP. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo «CVT-GOHISALO». Cienc Trab. 2010 Abr-Jun; 12 (36): 332-340.
8. Knauth P. Horas de Trabajo En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Vol II. Ginebra: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones OIT; 2001. 43:1-16.
9. Kristensen TS. Cardiovascular diseases and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors. Scan J Work Environ Health. 1989; 15: 165-179.
10. International Labour Organization. Working time: Its impact of safety and health. EEUU: ILO; 2003.
11. González R, Hidalgo G, Salazar JG, Preciado ML. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO): manual para su aplicación e interpretación. Guadalajara, México: Ed. de la Noche; 2009.
12. Salazar JG, Guerrero JC. Calidad de vida del trabajador. Colombia: Universidad Libre de Cali; 2009.
13. Manzini JL. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre seres humanos. Acta bioeth 2000; 6(2):122-124.
14. Colombia. Ministerio de Salud. Resolución 008430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Santafé de Bogotá: El Ministerio; 1993.
15. Camacho WAB, Álvarez JMO, Torres AL, Pulgarin CLB, Tirado PC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). Cultura del Cuidado. 2013;10(1): 51-62.
16. Silva R. Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad. Bogotá, Colombia; 2015.
17. Narváez YV, Gonzalez BZ, Ramos LR, Aranda OM, Vasquez HMG. El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente. 2014;26(4):409-415.
18. Belkic KL, Lansbergis P, Schnall P, Baker D. «Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?» en Scandinavian Journal of Work Environment and Health. 2004; 30(2):85 -128.
19. García DU, Tobar MS, Mayol PT. ¿Qué significado le asignan un grupo de mujeres a las actividades para sí mismas? Revista Chilena de Terapia Ocupacional. 2008; 8: 17-25.
20. Delgado D, Aguilera MD, Delgado F, Cano I, Ramírez Ó. Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización. Cienc Trab. 2013; 15(48): 148-151.
21. Herrera M, Ruiz D, Almeida C, GarcíaP. Factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Hospital General Zacatecas. Ibsina. 2011;2: 1-13.
22. Chiang V, Krausse M. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales. 2009; 8(1): 23-50.