

# Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia

Sandra Suescún-Carrero<sup>1</sup>, Giovanna Sarmiento<sup>2</sup>, Leidy Álvarez<sup>2</sup>, Monica Lugo<sup>2</sup>

1 Bacterióloga, Magister en Administración en salud. Investigadora Grupo HYGEA. Profesora Asociada, Universidad de Boyacá. Tunja - Colombia.

2 Bacterióloga, Especialista en Gerencia de Instituciones de Salud, Universidad de Boyacá. Tunja - Colombia.

\*Correo electrónico: ssuescun27@uniboyaca.edu.co,

Fecha de Recepción: 9/05/2015

Fecha de Evaluación: 24/05/2015

Fecha de Solicitud de Correcciones: 9/2/2015

Fecha de Aceptación: 24/02/2016

## Resumen

**Objetivo:** Evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia a través del instrumento CVT-GOHISALU. **Materiales y métodos:** Estudio descriptivo de corte transversal, en una muestra de 91 trabajadores de la Empresa Social del Estado. Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALU, que consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en 7 dimensiones. El procesamiento y análisis estadístico se realizó con el programa SPSS. **Resultados:** En las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo, los trabajadores se encontraron satisfechos. En las dimensiones de integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado mediante el trabajo y desarrollo personal alcanzaron la media normal; la dimensión administración del tiempo libre presentó vulnerabilidad. **Conclusiones:** Se deben mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizar charlas de motivación para tomar aprecio por el trabajo que desempeñan, implementar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo, concretar logros y metas propuestas. Designar funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral y de esta manera puedan planificar y administrar el tiempo libre.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo, hospital, Colombia.

## Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia

### Abstract

**Objective:** To evaluate the quality of working life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia through the CVT-GOHISALU instrument. **Materials and Methods:** A descriptive cross-sectional study in a sample of 91 employees of the State Social Enterprise. CVT-GOHISALU instrument consisting of 74 items and measures the quality of life at work was applied on 7 dimensions. The processing and statistical analysis was performed using SPSS. **Results:** in the dimensions of institutional support for work and job security, workers were found satisfied. In the dimensions of integration to the job, the job satisfaction, well-being achieved through personal development work and reached the normal average; management dimension of time filed vulnerability. **Conclusions:** We must improve aspects such as teamwork, work environment, conducting motivational talks to take appreciation for the work they perform, implement policies to allow workers to achieve benefits through their work, concrete achievements and goals. Assign functions to evenly balance the workload and thus they can plan and manage time.

**Key words:** Quality of work life, job satisfaction, hospital, Colombia.

## Introducción

La calidad de vida se refiere a mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa (1)

Un concepto multidimensional 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 (2,3).

El mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; esto no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización: es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa (4).

En Argentina, para el año 2008 Laura Paris y Alicia Omar en el artículo predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros; definen la insatisfacción laboral como el efecto en el trabajador que desarrolla estrés laboral. Se estudió una población de profesionales de instituciones sanitarias de la ciudad de Rosario, (Argentina), donde se evidenció que la sobrecarga laboral, la falta de apoyo y la percepción de la justicia organizacional eran las causas más relevantes de estrés en la población; lo que resume que si en la población existiera menores índices de estrés, el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida aumentarían (5). En el año 2009 en México, se realizó una investigación sobre medición de la calidad de vida en médicos residentes, resaltando que al comienzo de las residencias médicas se presentan niveles de estrés altos debido a quejas de los pacientes y familiares, altas jornadas de trabajo, pocas horas de descanso, conocimientos médicos insuficientes, ambientes académicos poco estimulantes, privación del sueño (abuso de alcohol y cigarrillo) afectando la toma de decisiones y aplicación de estrategias inadecuadas. El estudio reveló una disminución de la calidad de vida laboral de los médicos residentes durante el primer año, además se reportó una mayor insatisfacción en el área de urgencias médicas (6).

Un estudio similar se llevó a cabo en el año 2010 en Guadalajara, México. Mediante la aplicación y la validación de un instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) "Calidad de Vida del Trabajo-GOHISALO" en profesionales de la salud, evaluando su satisfacción en cada una de las siete dimensiones del cuestionario, presentándose en porcentajes de satisfacción e insatisfacción para cada dimensión, en la dimensión soporte institucional para el trabajo el porcentaje de población satisfecha fue de 83.2%, resultado mayor respecto al de población insatisfecha que fue de 16.8%, en la dimensión de seguridad en el trabajo el porcentaje de satisfacción fue de 87.9% y de insatisfacción de 12.1%, en la dimensión de integración al puesto de trabajo el porcentaje de satisfacción fue de 87.6% y el porcentaje de insatisfacción fue de 12.4%. En la dimensión satisfacción por el trabajo el 79,5% de la población reporto estar satisfecha y un 20,5% insatisfecha. En la dimensión bienestar logrado a través del trabajo el 82,6% está satisfecho y el 17,4% está insatisfecho, en la dimensión desarrollo personal un 81.1% de la población está satisfecha y el porcentaje de población insatisfecha fue de 18,9% y en la dimensión administración del tiempo libre el porcentaje de población satisfecha fue de 82,9% y de población insatisfecha 7,1% respectivamente (7). En el mismo año, en Tamaulipas, México se realizó un estudio sobre la calidad laboral en trabajadores de la salud, donde el trabajo puede ser visto como un generador de salud pero también puede ser un agravante y/o causar daño en la salud; se realizó el estudio en trabajadores de la Secretaría de Salud mostrando que la supervisión constante de jefes inmediatos es una situación amenazante para su salud, además consideran que hay poco apoyo directivo para llevar a cabo sus funciones, poca satisfacción laboral, problemas de salud relacionados con el trabajo, pocas satisfacciones con la actividad que desempeñan, insatisfacción de los logros alcanzados y mala administración del tiempo libre (8).

En el año 2010 en Colombia se realizó un estudio, en empleados temporales del Valle de Aburra obteniendo como resultados una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso (2). Se han hecho otros estudios en Colombia como el realizado en profesionales de enfermería de un hospital de Tunja en el cual utilizaron el instrumento NTP 394, para medir la calidad de vida laboral, teniendo como resultado medias para la satisfacción general (9) y en la ciudad de Manizales se realizó un estudio en profesionales de la salud en el que utilizaron el cuestionario de calidad de vida profesional - CVP - 35, encontrado que los trabajadores perciben bastante carga de trabajo, bastante apoyo directivo, un nivel medio de calidad de vida, se encontró que algunos trabajadores están insatisfechos con su estabilidad en el empleo y con el salario que reciben (10).

El propósito de la investigación fue evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia a través del instrumento CVT-GOHISALU.

## Materiales y métodos

Estudio descriptivo de corte transversal realizado a partir de una población de 132 trabajadores de la sede principal y de 9 sedes adscritas a la Empresa Social del Estado, quienes cumplieron los siguientes criterios de inclusión: vinculación laboral, ser mayor de edad, de todos los niveles de educación y de las diferentes áreas de la empresa; El tamaño de la muestra se calculó con una precisión del 5%, un nivel de confianza del 95% y una prevalencia esperada de 25% (11) obteniendo como resultado una muestra de 91 individuos, con un muestreo no probabilístico a conveniencia.

La recopilación de datos socio-demográficos de la población involucró variables como: Género, Estado Civil, Área laboral, nivel de formación y jornada laboral. Se solicitó permiso a los autores que elaboraron y validaron el instrumento CVT-GOHISALO (5), se aplicó a los participantes de la Empresa Social del Estado. El instrumento fue validado y adaptado para el contexto colombiano por medio de una revisión semántica y por revisión de expertos, revisando ítem por ítem para que fuera comprensible para la muestra (2). El instrumento consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en 7 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) y administración del tiempo libre (ATL) estas se califican utilizando un baremo, donde puntajes menores a T40 (bajo T<40) indican vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo y puntajes mayores a T60 (alto T>60) representan alto grado de satisfacción en cada una de las dimensiones (12). El procesamiento y análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 21.

## Resultados

Se encontró que la población está representada por mujeres con un 82,4% y hombres con un 17,6%, el mayor porcentaje está constituido por empleados solteros, correspondiendo a 41,8%; siguiendo los casados con 37,4% y unión libre con 11%; el menor porcentaje lo constituyen los trabajadores divorciados con 8,8% y viudos 1%. El 31,9% tiene un nivel de estudio técnico, seguido por universitario y especialización con 21,9% cada uno y solo un 4,4% con maestría. Los trabajadores se desempeñan principalmente en el área asistencial con un 60,4%; administrativa 23% y servicios generales con 11%, y el tipo de vinculación es tiempo completo con un 90,1% y con 9,9% medio tiempo (Cuadro 1).

**Cuadro 1.** Variables sociales y laborales.

Variables significativas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sexo</b>		
Femenino	75	82,4%
Masculino	16	17,6
<b>Estado civil</b>		
Soltero	38	41,8%
Casado	34	37,4%
Unión libre	10	11%
Divorciado	8	8,8%
Viudo	1	1%
<b>Nivel de estudio</b>		
Primaria	1	1,1%
Bachillerato	12	13,2%
Técnico	29	31,9%
Tecnólogo	5	5,5%
Universitario	20	21,9%
Especialidad	20	21,9%
Maestría	4	4,4%
<b>Área laboral</b>		
Asistencial	55	60,4%
Administrativa	21	23%
Servicios generales	10	11%
Otros	5	5,6%
<b>Tipo de vinculación</b>		
Tiempo completo	82	90,1%
Medio tiempo	9	9,9%

En la dimensión soporte institucional para el trabajo, el 72,5% de los trabajadores se consideran personas con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral, dispuestas a innovar, tomar decisiones, con alto sentido de pertenencia a la institución y que reciben apoyo de los supervisores. El 7,7% se encuentran en la media normal y el 19,8% reporta insatisfacción en los procesos de trabajo, dificultades en la realización de tareas y baja motivación en las funciones que les son asignadas.

En la dimensión seguridad en el trabajo el 70,3% de la población se muestra satisfecho en los procedimientos del trabajo, consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social, su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. El 16,5% encuentran unas condiciones medianas de seguridad en el trabajo y el 13,2% expresan poca satisfacción en su trabajo, perciben poca remuneración por la actividad que realizan y reportan no tener cubierta las necesidades personales o los derechos contractuales, es frecuente que se reporten con problemas de salud relacionadas a las condiciones de trabajo.

En relación con la integración al puesto de trabajo, el 41,8% de los trabajadores se encuentran satisfechos en la integración con sus compañeros, con facilidad para trabajar en equipo con alta competitividad, están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes, el 13,2% reportan satisfacción media y el 45% reportan inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales, se desmotivan con facilidad y responsabilizan a los demás de los fracasos laborales, por lo general son personas poco cooperadoras con conflictos interpersonales y baja capacitación para el puesto que desempeñan.

En la dimensión satisfacción por el trabajo, 44% se encuentran satisfechos, suelen ser comprometidos con la misión de la institución, frecuentemente invierten de manera individual en su preparación para cumplir con sus objetivos y por consecuencia reciben reconocimientos o distinciones por su actividad; el 8,8% reportan satisfacción media y el 47,2% de los trabajadores se sienten insatisfechos con su actividad, suelen tener otras funciones fuera de la institución, su dedicación por lo tanto es parcial, incluso dentro de su horario de trabajo.

En la dimensión bienestar logrado a través del trabajo el 49,4% de la población se muestran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido con su trabajo, consideran ser útiles en la sociedad y estar capacitados física y mentalmente para contribuir con buena imagen en la institución. El 46,2% se encuentran en condiciones medianas y el 4,4% reportan satisfacción baja son trabajadores con riesgo en la salud física o emocional, se sienten insatisfechos con la remuneración adquirida por su trabajo, no se sienten identificados con los objetivos de la institución.

En la dimensión desarrollo personal, el 41,8% de los trabajadores tienen buen estado de ánimo, son optimistas y de trato amable. Consideran estar logrando sus metas, el 20,8% reportan condiciones medianas y el 37,4% se sienten insatisfechos, expresan inseguridad por los logros alcanzados, consideran que el trabajo les ha disminuido su capacidad física o emocional, son pesimistas y opositoristas a retos o metas institucionales.

En la dimensión administración del tiempo libre el 18,7% de los trabajadores están satisfechos, suelen ser planificadores, distribuyen sus actividades laborales con las recreativas y de descanso, cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas sin descuidar sus compromisos personales y sociales; el 19,8% reportan satisfacción media y el 61,5% son personas con una mala administración del tiempo libre, prolongan su jornada laboral, llevan trabajo a casa, no programan descanso ni satisfacción lo que incrementa el estrés.

Cuadro 2. Calidad de vida en el trabajo en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia

Grado de satisfacción	Puntuación T	Soporte institucional para el trabajo		Seguridad en el trabajo		Integración al Puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Desarrollo personal		Administración del tiempo libre	
		N	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Satisfacción alta	61-99	66	72,5%	64	70,3%	38	41,8%	40	44%	45	49,4%	38	41,8%	17	18,7%
Satisfacción media	40-60	7	7,7%	15	16,5%	12	13,2%	8	8,8%	42	46,2%	19	20,8%	18	19,8%
Satisfacción baja	1-39	18	19,8%	12	13,2%	41	45%	43	47,2%	4	4,4%	34	37,4%	56	61,5%

## Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que en las dimensiones soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo y la satisfacción de los trabajadores fue alta, similar a lo reportado en los estudios realizados en el Valle de Aburrá - Colombia (2) y en Guadalajara - México (13). No concuerdan con lo reportado en otras investigaciones realizadas en Chile (14), Argentina (15), Colombia (16), Alemania (17) y Estados Unidos (18), en las que se concluye que las promociones son escasas o que las políticas de promoción no son las adecuadas, y las remuneraciones son consideradas como menos de lo que merecen. En cuanto al ítem de apoyo directivo evaluado en la dimensión de soporte institucional para el trabajo la satisfacción de los trabajadores fue alta, diferente a lo reportado en un estudio realizado en Todelo España, donde la percepción fue baja (19).

En cuanto a las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal se encuentran en la media normal, similar a los resultados registrados en el estudio realizado en trabajadores de la salud en Tamaulipas, México (8), en lo reportado en un estudio realizado en Tunja (9) y en un estudio realizado en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (20); diferente a lo reportado en un estudio realizado en Chile en el cual la mayoría de los trabajadores se sienten

insatisfechos en todas las dimensiones (21), y en otro realizado en profesionales de la salud en España (22) en donde la puntuación más bajo se encontro en los items de conflicto con los compañeros y posibilidad de promoción. La dimensión administración del tiempo libre muestra que los empleados se sienten insatisfechos y estarían en vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo, coincidiendo con lo identificado en otros estudios realizado (2, 8, 21), son empleados que experimentan altos niveles de conflicto familiar, por que prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa lo que repercute en la relación familiar (9), en otro estudio realizado en Argentina los profesionales admiten que desplazan tiempo del grupo familiar para su realización profesional y refieren que la actividad laboral interfiere frecuentemente para realizar actividades recreativas (23).

En conclusión se encontró satisfacción de los trabajadores en las dimensiones correspondientes a soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo. Se sugiere diseñar programas de intervención que puedan llevar a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida laboral, mejorando las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Los resultados de este estudio pueden ser útiles para mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizando charlas de motivación para que los trabajadores tomen aprecio por el trabajo que desempeñan. Diseñar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo concretando logros, metas propuestas y designando funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera puedan planificar y administrar el tiempo libre.

## Agradecimientos

A la Universidad de Boyaca CIPADE, por la financiación

## Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflicto de interés

## Referencias

1. Chacón P, Quiñones E, Vigoya A. La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su Gestión. Primera ed. Colombia: departamento administrativo de la función pública; c2004, 63p.
2. Gómez Vélez, M Alejandra. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. Revista Ciencias Estratégicas. 2010 Jul;18(24):225-236.
3. Chiavenato, I. Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill. (2004).
4. Navarrete, F. Calidad de vida laboral. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac. 2005; 19 (51).
5. Paris L, Omar A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. Red de Revistas Científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal. 2008 Sep; 3 (13): 233-244
6. Prieto S, López W, Jiménez C. Medición de la calidad de vida en médicos residentes. EDUC. MED. 2009; 3 (12): 169-177
7. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y trabajo cl. 2010 Abr; 36: pp. 332-340
8. Moreno Á, Aranda C, Preciado M, Valencia S. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México 2010. Ciencia y Trabajo. 2011 Ene: pp. 11-16
9. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril FG. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. Aquichan 2008; 8:243-256. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74180210>. Consultado el 11 de septiembre de 2014.
10. Cañón Buitrago SC, Galeano Martínez G. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). Archivos de Medicina (Col) 2011; 11114-126. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>. Consultado el 11 de septiembre de 2014.
11. Cervantes G, Blanch J, Hermoso D. Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes. Prevención de Riesgos Laborales. 2010 Oct. 14: pp.13-19
12. 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, 1ª Ed. México: Ediciones de la Noche; c2009.
13. Hidalgo G, González R, León S, Aldrete M, Salazar J. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de la salud. 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanos para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización, 2012; pp 1-3.
14. Parra S, Paravic k T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Cienc. enferm. [revista en la Internet]. 2002 Dic [citado 2014 Sep 11]; 8( 2 ): 37-48. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000200005>.
15. Marucco Mariana, Gil-Monte Pedro R. Satisfacción laboral en pediatras del conurbano bonaerense, Región Sur. Rev. chil. pediatr. [revista en la Internet]. 2007 Oct [citado 2014 Oct 20]; 78(5):489-493. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0370-41062007000500006&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062007000500006&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062007000500006>.
16. Cogollo Milanés, Zuleima; Gómez Bustamante, Edna. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Av. Enferm. 2010;28(1):31-38.
17. Mache S, Vitzthum K, Klapp B, Danzer G. Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. The Surgeon. 2014: 181-190
18. Zuger A. Dissatisfaction with medical practice. N Engl J Med 2004;350:65-75
19. Villarín A, Méndez T, Zuzuarregui M, Sánchez S, Conejo R. Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. 2015;30(3):
20. Contreras F, Espinosa J, Hernández F, Acosta N. Calidad de vida laboral en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). 2013; 30(3):569-590
21. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Medicina y seguridad del trabajo, 2012; 58 (228): 216-223.
22. Díaz C, Suárez O, Fueyo A, Caballero de Rodas P, García I, Sanchez A, Suárez R, Díaz C. Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias. Gac Sanit. 2013;27(6):502-507
23. Calderon J, Borracci R, Sokn F, Angel A, Darú V, Lerman J, Trongé J. Encuesta sobre la calidad de vida profesional de los cardiólogos en la Argentina. Rev. argent. cardiol. 2014; 82 (5): 389-395