

IMPLICACIONES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR BANANERO DE BOCAS DEL TORO, COOBANA R.L. Y CHIQUITA PANAMÁ L.L.C., 2017-2021



Implications of Occupational Safety & Hygiene and the Quality of Work Life in the Companies of the Banana Sector of Bocas del Toro, COOBANA R.L. and CHIQUITA PANAMA L.L.C., 2017-2021

Sam Caballero, Ilsa Lelis

Ilsa Lelis Sam Caballero

samilsas@gmail.com

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá, Panamá

Revista FAECO sapiens

Universidad de Panamá, Panamá

ISSN: 2644-3821

Periodicidad: Semestral

vol. 6, núm. 1, 2023

faecosapiens@gmail.com

Recepción: 14 Septiembre 2022

Aprobación: 13 Noviembre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213811009/>

Resumen: En este artículo se presentan los resultados de investigación realizada en las Fincas Bananeras de COOBANA R.L. y Chiquita Panamá LLC., en Changuinola, provincia de Bocas del Toro, Panamá, con el objetivo de analizar y describir las implicaciones e importancia de la Seguridad e Higiene Ocupacional, así como también identificar los factores de las condiciones del trabajo relacionados con la Calidad de Vida Laboral. En la metodología se utilizó un enfoque mixto; y para la recopilación de los datos se aplicó un cuestionario a 30 colaboradores administrativos y a 201 operarios en las fincas de COOBANA R.L.; también se aplicó un cuestionario a 132 colaboradores administrativos y a 357 operarios de las fincas de Chiquita Panamá LLC. Estos hallazgos reafirman la importancia de la humanización de los entornos de trabajo que debe ser un criterio fundamental en la administración de recursos humanos y para la consecución de los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Administración de Recursos Humanos, Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Ocupacional, Calidad de Vida Laboral.

Abstract: This article presents the results of research carried out in the Banana Farms of COOBANA R.L. and Chiquita Panama LLC., in Changuinola, province of Bocas del Toro, Panama, with the aim of analyzing and describing the implications and importance of Occupational Safety and Hygiene, as well as identifying the factors of working conditions related to the Quality of Work Life. A mixed approach was used in the methodology; and for the data collection a questionnaire was applied to 30 administrative collaborators and 201 workers in the farms of COOBANA R.L.; a questionnaire was also applied to 132 administrative collaborators and 357 workers of the farms of Chiquita Panama LLC. These findings reaffirm the importance of humanization of work environments that must be a fundamental criterion in the administration of human resources and the achievement of organizational objectives.

Keywords: Human Talent Management, Working conditions, Occupational Safety and Health, Quality of Working Life.

INTRODUCCIÓN

La administración de toda empresa debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones y brindar a sus colaboradores un medio laboral seguro. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial incidiendo negativamente en su productividad y conlleva, además, graves implicaciones en el ámbito laboral familiar y social.

Frente a esto, es responsabilidad de la gerencia mantener las condiciones del entorno de trabajo que contribuya a la mejora de la calidad de vida laboral. De ahí que, considerando lo que plantea Guízar (2008, p.298):

El trabajo humanizado presupone que se debe ofrecer lo mejor para los trabajadores: los empleos, la tecnología y el ambiente. No es una acción única que se mantiene de manera indefinida. Por el contrario, se necesita un reajuste continuo de esos factores con el fin de mantener el equilibrio.

En la actualidad en las organizaciones, la importancia que tiene el personal, como recurso más valioso, radica precisamente en que de su desempeño depende la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales; siendo así, se debe considerar, un enfoque que implique vigilar y promover la protección de los trabajadores.

El estudio sobre la Seguridad e Higiene Ocupacional y su importancia para la Calidad de Vida Laboral, pretende ilustrar y documentar el nivel de relevancia que tiene para las empresas el grado de cumplimiento en el desarrollo de una gestión integral y los beneficios que se generan tanto para la calidad de vida de los colaboradores, la empresa y la sociedad en general.

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, ya que se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque es cuantitativo, porque se realizó la recolección de datos que facilitaron la medición de las variables de estudio para su posterior análisis a través de métodos estadísticos. El enfoque cualitativo se presenta porque se recolectaron datos a través de la aplicación de técnicas como la observación y la entrevista. Tal como lo sustenta Hernández, Fernández y Baptista (2010): “el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender las perspectivas de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados. Es recomendable seleccionar este enfoque cuando el tema del estudio ha sido poco explorado” (p.364). Es una investigación de tipo exploratoria, descriptiva y explicativa. Es exploratoria porque es un tema poco estudiado en la provincia de Bocas del Toro, como lo indica Hernández et al (2010): “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado” (p.79). Es descriptiva, ya que se describen características de los elementos o conceptos de la Seguridad e Higiene Ocupacional y su importancia en la Calidad de Vida Laboral, en el Sector Bananero de Bocas del Toro en las Fincas de COOBANA, R.L., y Chiquita Panamá L.L.C., objeto de estudio. Como lo definen Hernández et al. (2010), señalan que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80). Es explicativa porque se

pretende explicar la importancia de la Seguridad e Higiene Ocupacional para la Calidad de Vida Laboral. De acuerdo al diseño cuantitativo es una investigación no experimental longitudinal.

La población general de COOBANA, R.L., considerada para esta investigación es de 31 administrativos y 420 operarios. La población general de Chiquita Panamá LLC., considerada para esta investigación es de 199 administrativos y 4884 operarios. Para el cálculo del tamaño de la muestra se basó en el algoritmo descrito por Cuestas y Herrero

(2010, p.8): en la que se realizó la estimación de proporciones poblacionales, para conocer cuántos del total de personal operario se tendría que estudiar, conociendo la población finita de 420 operarios de COOBANA, R.L., la muestra es de 201 operarios. La muestra de Chiquita Panamá L.L.C. para el personal administrativo 137 y 357 operarios.

Se utilizó la técnica de análisis de los datos cuantitativos por el tipo de estudio y el método aplicado, donde se confeccionó una matriz para analizar los datos o información obtenidos a través de los diferentes instrumentos; apoyado con el programa IBM SPSS Statistics 23 portable. También se utilizó el programa de Microsoft Office Excel para la presentación y análisis de cuadros y Figuras.

REFERENTES TEÓRICOS

En el estudio de la administración de Recursos Humanos, son diversas las acepciones dadas por diferentes autores, como la presentada por Chiavenato (2011) al referirse que:

Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital vale más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva. Por tanto, ese capital vale más en la medida en que influya en las acciones y destinos de la organización. (p.58)

Ruiz, Gago, García y López (2013, p.18) plantean que: “Los recursos humanos son el conjunto de trabajadores, empleados o personal que conforman una empresa”.

Los recursos humanos como ventaja competitiva

Se destaca cada vez más la importancia de la consideración de los recursos humanos como fuente de ventaja competitiva para las empresas. En este sentido, Ruiz et al. (2013) sostienen que:” la Dirección de Recursos Humanos debe contribuir al desarrollo de esta ventaja competitiva mediante sus políticas: planes de formación, compatibilización de vida personal y familiar, definición de las carreras profesionales, valoración de tareas, políticas de igualdad, etc.” (p.27).

Al respecto Cuesta (2010) plantea que:

La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales ni en específico en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio definitivamente radicará en el nivel de formación y gestión de sus recursos humanos. En consecuencia, y definitivamente, la GRH estratégica que se argumenta deberá encaminar su mensaje esencial a reforzar tal ventaja. (p.24)

Frente a esta concepción, Albarrán y Márquez (2014, p.14) sustentan que: “son cometidos del departamento de RR.HH. las labores de planificación, organización, dirección, reclutamiento, selección, integración, formación, desarrollo, motivación, remuneración, incentivo, prevención, salud, conducción, coordinación y supervisión del capital humano, así como las tareas administrativas asociadas a estas funciones”.

Seguridad Ocupacional o Industrial

Para Hernández y Juárez (2015) plantean que la seguridad industrial:

Es la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Conformar un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican en la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, previo estudio de sus causas. Se encarga además de prevenir los accidentes de trabajo. (p.132)

Higiene Ocupacional

Álvarez y Faizal (2012) plantean que: la Higiene Ocupacional tiene por objeto el reconocimiento, la evaluación y el control de los agentes ambientales generados en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades ocupacionales. Estudia, evalúa y controla los factores ambientales o riesgos existentes en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es prevenir las enfermedades profesionales, que afectan la salud y bienestar del trabajador. (p.107)

Condiciones de trabajo

Se destaca lo expresado por Baraza, Castejón y Guardiano (2014, p.25) quienes indican que:

El ser humano se halla integrado en la naturaleza y se relaciona de forma activa con ella, así existen una serie de interacciones entre la persona y las condiciones ambientales del medio que lo rodea. Estas condiciones ambientales pueden modificarse, como consecuencia del trabajo, con la aparición de contaminantes que pueden deteriorar la salud del individuo.

Este problema se incrementa de forma importante cuando la contaminación se da en el ambiente laboral donde los contaminantes se concentran y pueden aumentar sustancialmente su acción nociva.

En este sentido, las condiciones de trabajo expresan las relaciones del trabajador con su medio de trabajo, definen una tarea concreta y el entorno en el que ésta se desempeña. Cuando estas variables definen las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio ambiente de trabajo, se habla del área de higiene industrial.

EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Para Álvarez y Faizal (2012, p.51) sustentan que:

Se denomina Programa de salud ocupacional a la planeación, organización, ejecución y evaluación de todas aquellas actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y actividades de protección del medio ambiente que pueden verse afectado por la operación industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con este objetivo, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes e incidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos. La responsabilidad de un programa de salud ocupacional debe ser compartida por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y autoridades realicen su mejor esfuerzo en este sentido.

Calidad de Vida Laboral

Sobre los orígenes del concepto de Calidad de Vida Laboral, cabe destacar lo que establece Granados (2011):

El término Calidad de Vida Laboral tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE. UU., y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por los entonces ampliamente populares fenómenos de la “alineación del trabajador” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. La CVL (...) alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del “Movimiento de CVL”. (p.218)

Para Hellriegel y Slocum (2004 citado por Barroso 2012, p.5) indican que: “la CVL representa la medida en que las personas están en posibilidad de satisfacer necesidades personales importantes mediante su trabajo, ya que contar con una alta CVL es una meta importante para muchos trabajadores, tanto hombres como mujeres”.

Pérez (2011, pp.433-434), establece que:

La calidad de vida laboral es un proceso que ha de estar ligado a un contexto, no es algo aislado que se produce, sino que tiene unos antecedentes a los que se liga que van a influir y a determinar la misma. Esos antecedentes

forman parte de lo que se llama el sistema de trabajo y está constituido por una combinación concreta de distintos aspectos como: el contenido del puesto de trabajo, la tecnología, la supervisión y el estilo de dirección, las políticas y prácticas de dirección y procedimientos relativos al personal que van a determinar la calidad de vida laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Datos sociodemográficos del personal administrativo y operario de COOBANA R.L. y CHIQUITA PANAMÁ L.L.C.

Los datos obtenidos muestran que del total de administrativos encuestados en COOBANA, R.L., el 97.7% son hombres y el 3.3% son mujeres. En la empresa Chiquita Panamá L.L.C, el 80.3% de administrativos encuestados hombres y el 19.7% son mujeres.

Del total de la muestra encuesta del personal operario de COOBANA R.L., el 86.1% son hombres y el 13.9% son mujeres. En cuanto al total de la muestra de operarios encuestados en las fincas de Chiquita Panamá LLC.; el 90.2% son hombres y el 9.8% son mujeres. Lo que implica una característica sobresaliente en este sector productivo en el que se destaca la presencia en mayor porcentaje de personal masculino.

ANÁLISIS DE FRECUENCIA

A continuación se presentan los resultados más relevantes en los que se observa que el 70% de los encuestados en COOBANA R.L., indican que siempre reciben los colaboradores capacitación en temas sobre riesgos laborales, el 46.7% indican que siempre reciben capacitación en materia de enfermedades profesionales; el 60% indican que siempre reciben capacitación en materia de primeros auxilios y un 56.7% indica que siempre reciben capacitación del plan de emergencia; en cuanto a la capacitación que

reciben los colaboradores en materia de equipos de protección el 90% indica que siempre. (Ver figura 1)

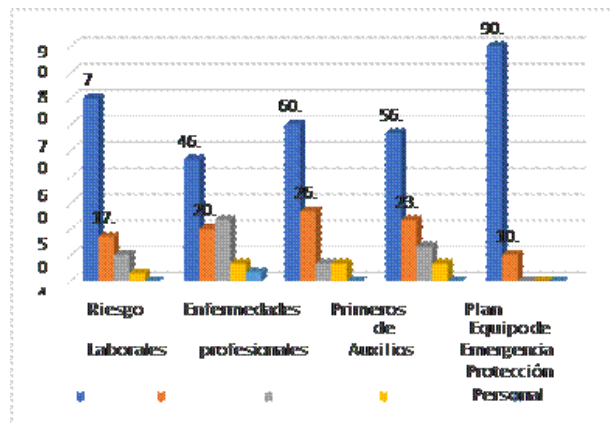


FIGURA 1

Temas de capacitación en Seguridad e Higiene Ocupacional según el personal administrativo encuestado en COOBANA, R.L. (2017)

Fuente: La Autora, 2017.

Los datos obtenidos en la empresa Chiquita Panamá L.L.C., se evidencia que el 75.8% de los encuestados indican que siempre reciben los colaboradores capacitación en temas sobre riesgos laborales; que un 77.3% de los encuestados indican que siempre reciben capacitación de seguridad e higiene en materia de enfermedades profesionales; el 76.5% indican que siempre reciben capacitación en materia de primeros auxilios; y el 85.6% indican que siempre reciben capacitación del plan de emergencia. En cuanto a la capacitación que reciben los colaboradores en materia de equipos de protección personal, indica que siempre en un 97.7%. (Ver Figura 2)

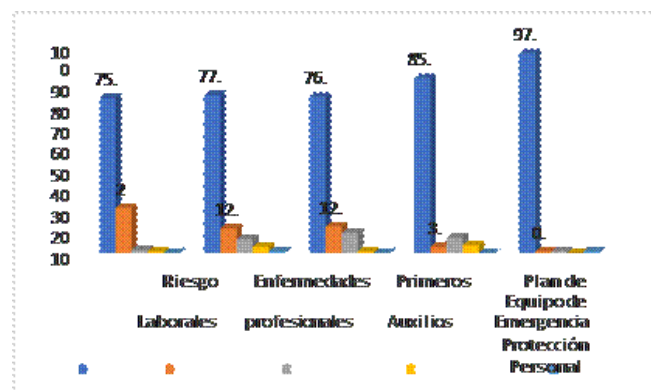


FIGURA 2

Temas de capacitación en Seguridad e Higiene Ocupacional según el personal administrativo encuestado en Chiquita Panamá LLC. (2019)

Fuente: La Autora, 2019.

En cuanto a la frecuencia en que reciben charlas en temas de Seguridad e Higiene Ocupacional; el 75.1% del personal operativo encuestado de COOBANA R.L., indicó que siempre. (Ver Figura 3).

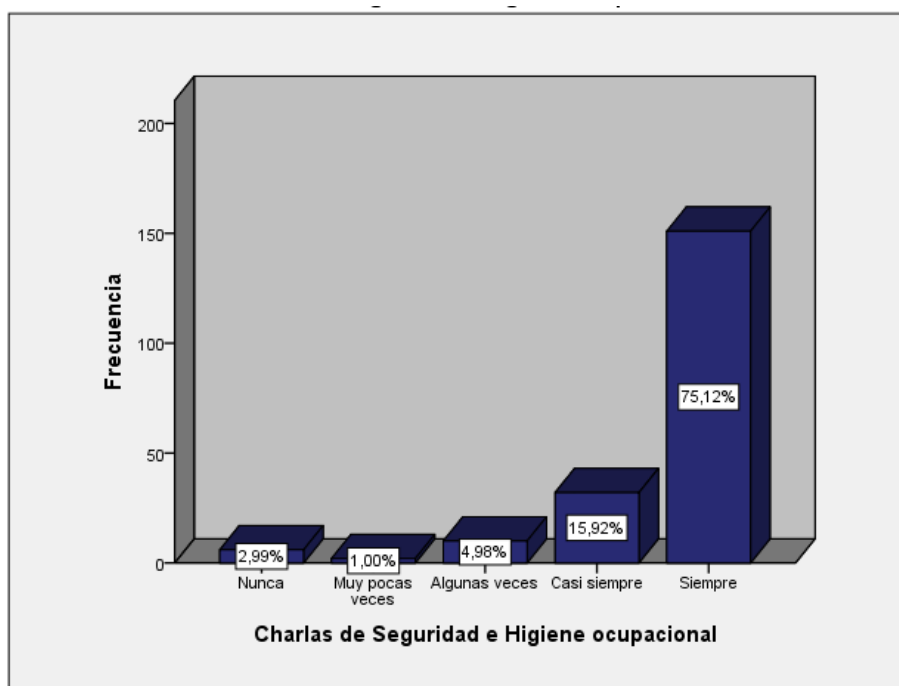


FIGURA 3
Charlas de Seguridad e Higiene Ocupacional según el personal operativo encuestado en COOBANA, R.L. (2017)
Fuente: La Autora, 2017

En cuanto a la frecuencia en que reciben charlas en temas de Seguridad e Higiene Ocupacional el personal operativo de la empresa Chiquita Panamá L.L.C., 47.1% indicó que siempre; el 27.2% casi siempre; el 19.9% algunas veces; sólo el 1.4% indicó que nunca y el 4.5% muy pocas veces. (Ver Figura 4)

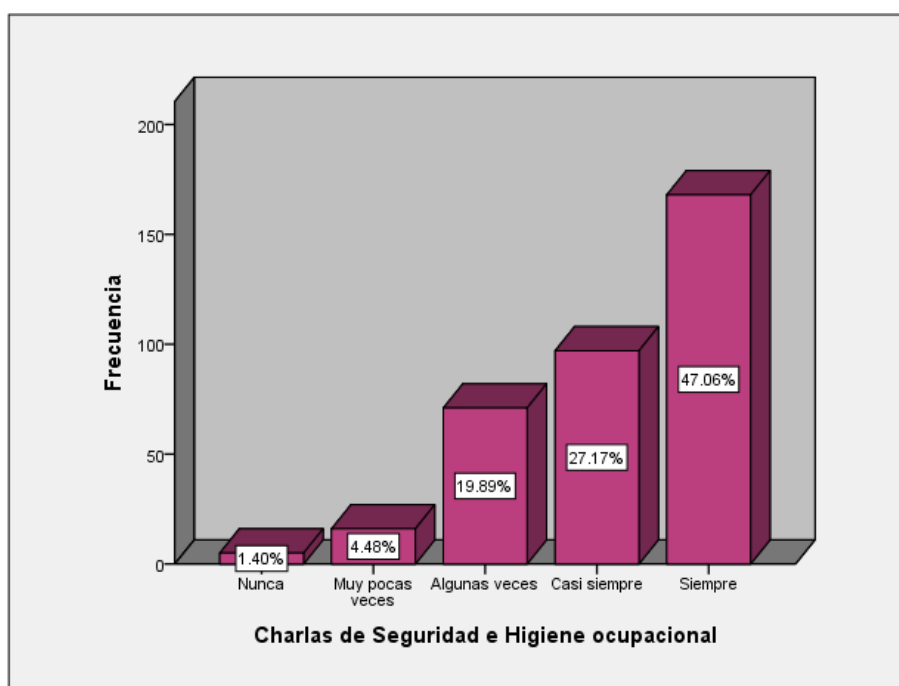


FIGURA 4
Charlas de Seguridad e Higiene Ocupacional según el personal
operario encuestado en Chiquita Panamá LLC. (2019)

Fuente: La Autora, 2019.

Del total del personal administrativo encuestado en COOBANA R.L. el 96.7% indica que se les provee a los colaboradores los equipos de protección personal para la realización de las labores; y el 3.3% indicó que casi siempre. De acuerdo a estos datos se evidencia que un gran porcentaje indica que se cumple con la provisión de equipos de protección personal a los trabajadores de las diferentes áreas (cultivo, cosecha y empacadora). (Ver Figura 5)

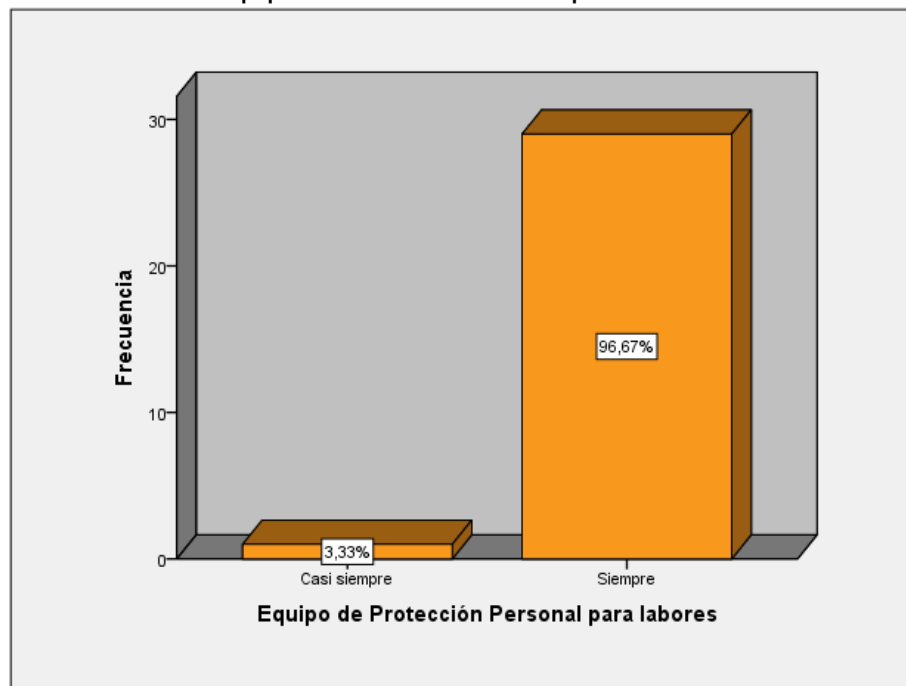


FIGURA 5

Dotación de equipos de protección personal para las labores de acuerdo al personal administrativo encuestado en COOBANA, R.L. (2017)

Fuente: La Autora, 2017.

Del total del personal administrativo encuestado en Chiquita Panamá L.L.C., el 92.4% indica que se les provee a los colaboradores los equipos de protección personal para la realización de las labores; y el 3.0% indicó que casi siempre. De acuerdo a estos datos se evidencia que un gran porcentaje indica que se cumple con la provisión de equipos de protección para el desarrollo de las labores en la empresa. (Ver Figura 6)

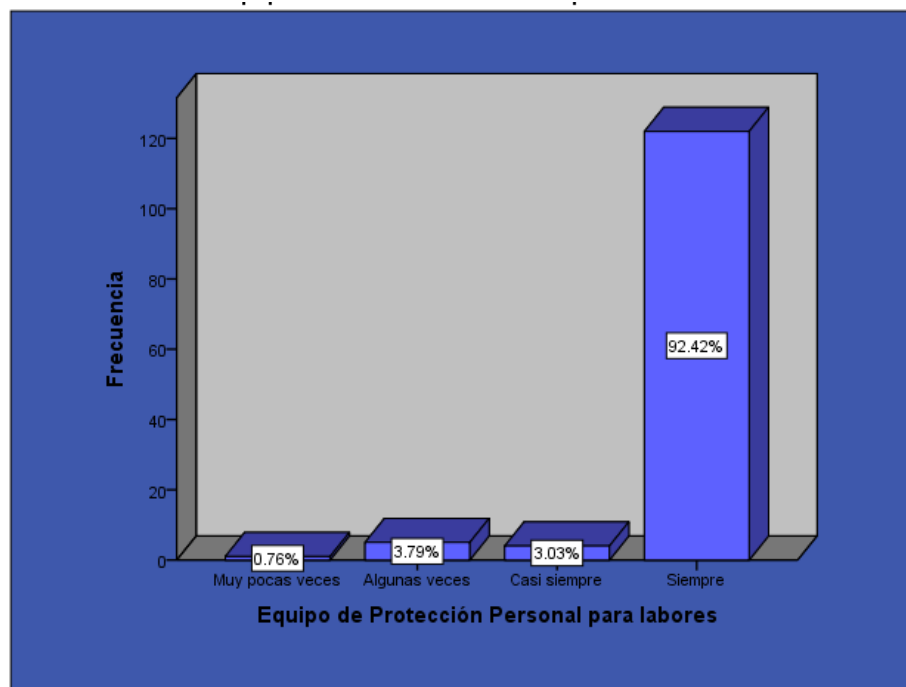


FIGURA 6

Dotación de equipos de protección personal para las labores de acuerdo al personal administrativo encuestado en Chiquita Panamá LLC. (2019)

Fuente: La Autora, 2019

Se observa que del total del personal operativo encuestado en COOBANA R.L., el 90.5% conoce el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, el 9% indica no conocerlo y sólo el 0.5% que no sabe. (Ver Figura 7)

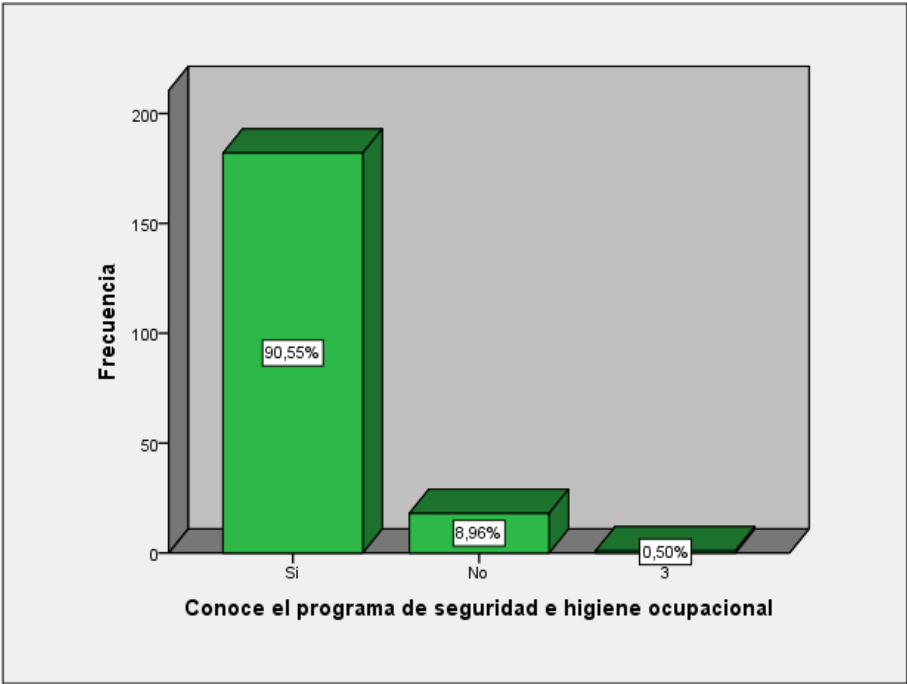


FIGURA 7
Conocimiento del programa de Seguridad e Higiene Ocupacional
según el personal operativo encuestado en COOBANA, R.L. (2017)
Fuente: La Autora, 2017.

Se evidencia que del total del personal operativo encuestado en Chiquita Panamá L.L.C., el 92.2% conoce el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, el 7.8% indica no conocerlo. (Ver Figura 8)

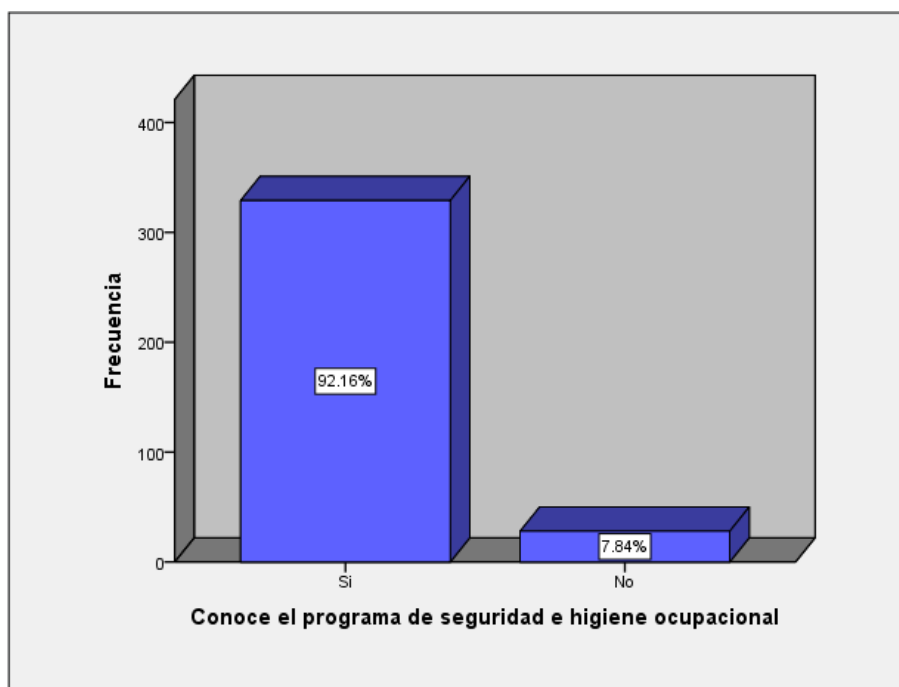


FIGURA 8
Conocimiento del programa de Seguridad e Higiene Ocupacional según
el personal operativo encuestado en Chiquita Panamá LLC. (2019)

Fuente: La Autora, 2019.

Las funciones y actividades de un departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional se realizan en la sección denominada Medio Ambiente, en la que se coordinan todas las actividades relativas a la salud ocupacional de los colaboradores de las Fincas Bananeras de COOBANA, R.L.

Chiquita Panamá LLC., cuenta con una sección dentro de Responsabilidad Corporativa denominada sección de salud ocupacional. La empresa cuenta con un programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, mediante el cual se atienden los aspectos de adecuación del medio ambiente de trabajo.

CONCLUSIONES

Se evidencia que la Administración de Recursos Humanos en las empresas del sector bananero objeto de estudio, cada una de las funciones atribuidas tiene su peso y contribución para la efectividad de las actividades involucradas, pues al lado de ellas se encuentra un concepto de igual importancia como lo es la calidad de vida laboral que está íntimamente relacionada con el ambiente interno (condiciones del medio ambiente de trabajo) que prevalece en las organizaciones, así como las interacciones y múltiples relaciones humanas que coadyuvan a propiciar un ambiente adecuado. Se hace énfasis en el papel que desempeña el Departamento de Recursos Humanos en la consecución de condiciones laborales adecuadas para el desempeño de las labores y la calidad de vida de los colaboradores. Para este estudio analizando el contexto físico en el que desarrollan las labores y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, de tal manera que se puedan atender y los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se minimicen.

Se determinó que, sí se atienden los objetivos de capacitación en Seguridad e Higiene Ocupacional, dirigidos al personal de la empresa, ya que los mismos reciben

capacitación frecuente en diferentes temas, y también en aquellos vinculados a la Seguridad e Higiene Ocupacional, como parte del programa de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional de COOBANA R.L. y Chiquita Panamá LLC. Estas actualizaciones se hacen por medio de charlas, servicios por parte de

los proveedores, específicamente en la aplicación de químicos, a través de una inducción, de tal manera que los colaboradores tengan información para la ejecución del trabajo. También se llevan los registros de participación de los capacitados, que se presenta como evidencia en los procesos de auditorías, tanto internas como externas.

Los temas que se abordan en las capacitaciones al personal de la empresa están vinculados a aspectos como: equipos de protección personal, riesgos laborales, plan de emergencia, primeros auxilios y enfermedades profesionales.

Se determinó que se cumple con la provisión de equipos de protección personal a los colaboradores de las diferentes áreas (cultivo, cosecha y empacadora) para la realización de las labores. Los resultados indican que en COOBANA R.L., se destaca que un 86.7% del personal administrativo encuestado indica que el equipo de protección personal es utilizado por los colaboradores; mientras que un 13.3% indica que casi siempre. También en Chiquita Panamá LLC. se destaca que del total de encuestados el 83.3% indica que el equipo de protección personal siempre es utilizado por los trabajadores; mientras que un 11.4% indica que casi siempre. lo que refleja que efectivamente los equipos de protección personal que se le proporcionan a los operarios son utilizados en la realización de las labores en cada una de las áreas de trabajo.

Se determinó que el 90.5% del personal operario de COOBANA R.L., conoce el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, y en Chiquita Panamá LLC., del personal operario encuestado el 92.2% conoce el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional. En cuanto a la percepción del personal operario encuestado, en COOBANA R.L. el 54.7% considera que siempre, el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional

contribuye a disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo; el 20.4% indicó que casi siempre; en cuanto a la percepción del personal operario encuestado de Chiquita Panamá LLC., el 41.5% considera que siempre, el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional contribuye a disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo; el 31.1% indicó que casi siempre.

En cuanto a la realización de auditorías de Seguridad e Higiene Ocupacional del total del personal administrativo encuestado de COOBANA R.L., el 96.7% indica que se realizan siempre a su vez en el caso de Chiquita Panamá LLC. del total del personal administrativo encuestado el 99.2% indica que si se realizan auditorías de Seguridad e Higiene Ocupacional. En este sentido se destaca que se les da seguimiento y control a las actividades de prevención de riesgos, además de las visitas de inspección de entidades nacionales así también como anualmente de las empresas certificadoras internacionales como las de Comercio Justo, Rain Forest Alliance, SA 8000 Global Gap entre otras, cuyo objetivo es determinar el cumplimiento de las normas y prácticas de responsabilidad social y medio ambiente, dado que el producto de exportación, producido por las empresas, va dirigido a un cliente del mercado internacional que exige inocuidad en el manejo de la producción del banano como alimento de consumo humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, J., Márquez, B. (2014). Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. España. RA-MA, S.A. Editorial.
- Álvarez, F., Faizal, E. (2012). Salud Ocupacional y Prevención. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.
- Baraza, X., Castejón, E., Guardiano, X. (2014). Higiene Industrial. Barcelona, España. Editorial UOC.
- Barrroso, f. (2012). Calidad de Vida Laboral vs. Rotación, Ausentismo y Productividad. Un Estudio en 103 Empresas de la Ciudad de Mérida, Yucatán. XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/C03.pdf>
- Boada-Grau, J., Ficapal-Cusí P. (2012). Salud y Trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. España. Editorial UOC
- Cortés, J. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuesta, A., (2010). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Colombia. Ecoe Ediciones.

- Cuesta, M. y Herrero, F. (2010). Introducción al muestreo. Depto. Psicología. Universidad de Oviedo. Recuperado de: <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones. México D.F. Mc-Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Guízar, R. (2008). Desarrollo Organizacional. México D.F. McGraw-Hill Interamericana.
- Granados, i. (2011, 2 de diciembre). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. Revista de Investigación en Psicología. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Hernández, J., Juárez, C. (2015). Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos. México. Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta ed.). (J.M. Chacón, Ed.) México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Pérez, G. (2011). Intervención Sociocomunitaria. Madrid, España. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ruiz, E., Gago, M., García, C. y López, S. (2013). Recursos humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España. McGrall- Hill Education.