

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE JORNALEROS DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE TOMATE FRESCO BAJO INVERNADERO

QUALITY OF WORKING LIFE OF WORKERS DEDICATED TO FRESH TOMATO PRODUCTION UNDER GREENHOUSE

Cristina Esparza-Juárez¹
Jorge A. Zegbe²
Dellanira Ruíz de Chávez-Ramírez³
Pascual Gerardo García-Zamora³

RESUMEN

El estudio se realizó para determinar la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de invernaderos en Zacatecas. El estudio fue comparativo, analítico y transversal, e incluyó una muestra de 85 y 32 trabajadores en los invernaderos VICOZAC (VZ) y San Cosme (SC), respectivamente. Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO. La información se analizó con pruebas de independencia. Dimensiones con alto porcentaje indicaron baja calidad de vida del trabajador (CVL). La administración del tiempo libre fue menor ($p=0,02$) en los trabajadores de VZ (68,2 %) que los de SC (37,5 %). Una tendencia similar se observó en las dimensiones desarrollo personal, bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción en el trabajo e integración al puesto de trabajo. Los trabajadores del invernadero VZ mostraron baja CVT porque sus empleos fueron temporales, con bajos salarios y estuvieron expuestos a actividades que repercutieron en la salud física y emocional.

Palabras clave: calidad de vida laboral, invernadero, producción de tomate, trabajadores temporales

ABSTRACT

This study was conducted to determine the quality of working life (QWL) of greenhouse workers in Zacatecas. The study was comparative, analytical, and cross-sectional, and included a sample of 85 and 32 workers in the VICOZAC and San Cosme (SC) greenhouses, respectively. The CVT-GOHISALO instrument was applied. Data were analyzed with tests of independence. Dimensions with high percent mean low QWL. The free time administration was lower ($p=0.02$) in VZ's workers (68.2%) than those in SC (37.5%). A similar trend was observed in the other dimensions: personal development, well being achieved through work, job satisfaction, and job involvement. The VICOZAC's greenhouse workers showed low QWL due to their jobs were temporary, low incomes; and they were exposed to occupational activities that affected their physical and emotional health.

Keywords: quality of work life, greenhouse, tomato production, temporary workers

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral de los trabajadores (CVT) ha sido definida por Chib (2012) como '*las condiciones favorables y ambientes de un lugar de trabajo que apoyan y promueven la satisfacción de los empleados, dándoles recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento*'¹. Este concepto se refiere a la relación entre los empleados y el ambiente laboral en el que la gente desarrolla sus actividades de trabajo². En general, CVT implica seguridad en el empleo, buenas condiciones de trabajo, remuneración adecuada y justa igualdad de oportunidades laborales. El tema ha ido ganando interés entre los investigadores para analizar el entorno de trabajo de diferentes organizaciones, ya que el éxito de éstas últimas depende de la satisfacción en el trabajo o la insatisfacción de los empleados; lo cual se refleja positiva o negativamente en la productividad de las organizaciones³. El primer trabajo de investigación sobre CVT se llevó a cabo en las ensambladoras de General Motors en Ohio, donde los trabajadores solicitaron a los empleadores adecuadas condiciones laborales para mejorar no sólo su ambiente de trabajo, sino también su vida personal⁴. Así, la reestructuración constante en los puestos de trabajo contribuye a una fuerza de trabajo más productiva en beneficio no sólo para la competitividad y la sostenibilidad de las empresas, sino también para la satisfacción laboral de los empleados⁵. No obstante, en la actualidad las empresas optan por elegir recursos humanos a través de la contratación externa (outsourcing) para aumentar sus ingresos mediante la creación de puestos de trabajo temporales⁶. Esta situación ha creado un ambiente de inseguridad e inestabilidad laboral entre los trabajadores⁷.

Los estudios sobre la CVT se han realizado en muchos campos de la industria^{1,3,8-10}, programas educativos⁸, organi-

¹ Departamento de Salud Pública, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México

² Maestría en Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma de Zacatecas, INIFAT-Campo Experimental Zacatecas, Calera de Víctor Rosales, Zacatecas, México

³ Maestría en Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas, México

Correspondencia:

Cristina Esparza Juárez
Ave. Ayuntamiento n° 113 La Salud, CP 20 240, Aguascalientes,
Aguascalientes, México
E-mail: casyyo@hotmail.com

zación empresarial ¹¹, en la atención a la salud ^{12,13} y en la agricultura, entre otros ^{2,14}. En relación con la agricultura, a pesar de que los trabajadores de este sector tienen una influencia significativa en la productividad primaria, existe poca o nula atención en cuanto a estudios de CVT. Quizá esto último se deba a que estos trabajadores perciben bajos ingresos, no cuentan con seguro de salud ni tiene derecho a bonificaciones ^{15,16}. Esto afecta negativamente la productividad en el trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación entre ellos mismos y los gerentes; pero de manera significativa influye en la atmósfera familiar de los trabajadores.

En México, la agricultura de invernadero o agricultura protegida (AP) ha ganado importancia económica significativa en las últimas dos décadas ¹⁷. En 2012, casi un millón de toneladas de verduras frescas fueron producidas y exportadas en más de 20 mil hectáreas de AP con un valor de cultivo comercial de 1 500 millones de USD ¹⁸. Según este último autor, la industria de AP ha creado más de 240 mil y 8 mil empleados directos e indirectos, respectivamente. En Zacatecas, México, hay 230 hectáreas explotadas con AP. Esta industria contrata anual y temporalmente, en promedio, 1 840 trabajadores agrícolas. Desde nuestro mejor conocimiento, estudios sobre la calidad de vida laboral, para este tipo de trabajadores, no han sido conducidos exhaustivamente. Por lo tanto, este trabajo investigó la calidad de vida laboral de los trabajadores de dos invernaderos productores de tomate para consumo en fresco, establecidos en un ecosistema semiárido de Zacatecas, México.

MATERIAL Y MÉTODO

El estudio se realizó en Villa de Cos, Zacatecas, México, con 117 trabajadores de campo dedicados a la producción de tomate para consumo en fresco cultivar 'Saladette' bajo el sistema de invernadero. Los invernaderos fueron los denominados VICOZAC (VZ) y San Cosme (SC). El estudio fue comparativo, analítico y de corte transversal; el diseño de la muestra fue un muestreo no probabilística, debido al tamaño de la población ($n = 32$ y 85 trabajadores en SC y VZ, respectivamente). Los criterios de inclusión fueron los trabajadores de campo que trabajan en los dos invernaderos; mientras que los criterios de exclusión fueron: personal de cocina, guardias, administrativos y los trabajadores de campo con un contrato menor de seis meses. La prueba piloto se hizo en el invernadero VICOZAC, con 53 trabajadores de campo temporales, los

cuales fueron reemplazados por otros para cuando las entrevistas definitivas se llevaron a cabo.

Las variables independientes de este estudio fueron las características socio-demográficas y laborales de los trabajadores. La variable dependiente fue la calidad de vida Laboral, medida a través del instrumento CVT-GOHISALO ¹⁹, validado en la población mexicana con una confiabilidad de 0,953. Constó de 74 ítems agrupados en siete dimensiones: administración del tiempo libre, desarrollo personal, bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción en el trabajo, integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo y soporte institucional. Las respuestas fueron medidas a través de una escala Likert de cero (peor satisfacción) a cuatro (máxima satisfacción).

El análisis estadístico consistió en pruebas de independencia de Chi-cuadrado (χ^2), para establecer diferencias estadísticas entre los trabajadores de ambos invernaderos. En caso de valores esperados menores que cinco, la información se corrigió con la prueba exacta de Fisher. La información se procesó con el procedimiento FREQ del sistema de análisis estadístico (versión 9.1, SAS Institute, Cary, NC, USA).

RESULTADOS

Características sociodemográficas y laborales

La tabla 1 muestra las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores de los invernaderos VICOZAC (VZ) y SAN COSME (SC). El sexo, estado civil, escolaridad, puesto en el trabajo, antigüedad, salarios y tipo de accidentes fueron independientes ($p \geq 0,05$) de los invernaderos; es decir, que tanto los trabajadores del invernadero VZ como aquellos del invernadero SC, indicaron respuestas similares. En contraste, la variable edad de los trabajadores dependió ($p \leq 0,05$) de los valores registrados en ambos invernaderos. El invernadero VZ registró los trabajadores más jóvenes (entre 14 y 34 años), pero también, aquellos con mayor edad (entre 35 a 54 años). La mayoría de los trabajadores del invernadero SC fueron jóvenes (entre 14 y 34 años). Por otro lado, la variable accidentes de trabajo estuvo asociada ($p \leq 0,03$) con ambos invernaderos. Los trabajadores del invernadero SC percibieron menos accidentes de trabajo que aquellos que laboraban en el invernadero VZ (tabla 1).

Tabla 1
Características socio-demográficas y laborales entre jornaleros de los invernaderos VICOZAC y San Cosme

Variable	Invernadero		Total	χ^2 y significancia	Prueba exacta de Fisher
	Vicozac	San Cosme			
Sexo					
• Femenino	70 (59,8 %)	23 (19,7 %)	93 (79,5 %)	1,6; $p=0,21$	$p=0,212$
• Masculino	15 (12,8 %)	9 (7,7 %)	24 (20,5 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (27,3 %)	117 (100 %)		

Variable	Invernadero		Total	χ^2 y significancia	Prueba exacta de Fisher
	Vicozac	San Cosme			
Edad (años)					
• 14-24	30 (25,6 %)	17 (14,5 %)	47 (40,2 %)	9,5; $p=0,04$	$p=0,03$
• 25-34	30 (25,6 %)	11 (9,4 %)	41 (35,0%)		
• 35-44	19 (16,2 %)	1 (0,8 %)	20 (17,1 %)		
• 45-54	6 (5,1 %)	2 (1,7 %)	8 (6,8 %)		
• 55-64	0 (0,0 %)	1 (0,8 %)	1 (0,8 %)		
Total	85 (72,5 %)	32 (27,2 %)	117 (100 %)		
Estado civil					
• Soltero	26 (22,2 %)	14 (12,0 %)	40 (34,2 %)	5,9; $p=0,21$	$p=0,23$
• Casado	41 (35,0 %)	13 (11,1 %)	54 (46,1 %)		
• Viudo (a)	1 (0,8 %)	2 (1,7 %)	3 (2,6 %)		
• Divorciado	4 (3,4 %)	0 (0,0 %)	4 (3,4 %)		
• Unión libre	13 (11,1 %)	3 (2,6 %)	16 (13,7 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (27,3 %)	117 (100 %)		
Escolaridad					
• Primaria	23 (19,8 %)	8 (6,9 %)	31 (26,7 %)	1,5; $p=0,82$	$p=0,86$
• Secundaria	34 (35,0 %)	14 (12,1 %)	48 (41,4 %)		
• Técnico	1 (0,8 %)	1 (0,9 %)	2 (1,7 %)		
• Preparatoria	25 (21,5 %)	8 (6,9 %)	33 (28,4 %)		
• Licenciatura	2 (1,7 %)	0 (0,0 %)	4 (3,4 %)		
Total	85 (73,3 %)	31 (26,7 %)	116 (100 %)		
Puesto de trabajo					
• Jefe de cuadrilla	8 (6,8 %)	1 (0,8 %)	9 (7,7 %)	1,3; $p=0,25$	$p=0,24$
• Jornalero	77 (65,8 %)	31 (26,5 %)	108 (92,3 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (27,3 %)	117 (100 %)		
Antigüedad (años)					
• > 5	23 (19,7 %)	11 (9,3 %)	34 (29,1 %)	4,3; $p=0,05$	$p=0,49$
• 4-5	17 (14,5 %)	4 (3,4 %)	21 (17,9 %)		
• 3-4	8 (6,8 %)	5 (4,3 %)	13 (11,1 %)		
• 2-3	6 (5,1 %)	3 (2,6 %)	9 (7,7 %)		
• 1-2	15 (12,8 %)	2 (1,7 %)	17 (14,5 %)		
• <1	16 (13,7 %)	7 (6,0 %)	23 (19,7 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (2,3 %)	117 (100 %)		
Salario (USD)					
• 75,5-113,2	6 (5,11 %)	0 (0,0 %)	6 (5,1 %)	0,24; $p=0,24$	$p=0,332$
• 113,3-150,9	68 (58,1 %)	29 (24,8 %)	97 (82,9 %)		
• >150,9	11 (9,4 %)	3 (2,6 %)	14 (12,0 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (27,3 %)	117 (100 %)		
Accidentes de trabajo					
• Sí	18 (15,4%)	1 (0,8 %)	19 (16,2 %)	5,6; $p=0,018$	$p=0,022$
• No	67 (57,3 %)	31 (26,5 %)	98 (83,8 %)		
Total	85 (72,6 %)	32 (27,3 %)	117 (100 %)		
Tipo de accidentes					
• Intoxicaciones	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0,62; $p=0,73$	$p=1,00$
• Cortes	11 (57,9 %)	1 (5,3 %)	12 (63,2 %)		
• Caídas	6 (31,6 %)	0 (0,0 %)	6 (31,6 %)		
• Otros	1 (5,3 %)	0 (0,0 %)	1 (5,3 %)		
Total	18 (94,7 %)	1 (5,3 %)	19 (100 %)		

Calidad de vida laboral

En cada dimensión evaluada, un alto porcentaje indica baja calidad de vida laboral del trabajador (CVT) (tabla 2). Los trabajadores del invernadero VICOZAC registraron significativamente ($p \leq 0.05$) un alto porcentaje para la dimensión denominada como administración del tiempo libre, en comparación con los trabajadores de invernaderos San Cosme. De hecho, los trabajadores del invernadero VICOZAC tuvieron 4,5 (OR) veces más probabilidades de desarrollar menor calidad de vida laboral en la dimensión de la administración del tiempo libre, que los trabajadores del invernadero de San Cosme ($\chi^2=3,68$; $p < 0,05$). Por lo tanto, esto implicó que los

jornaleros de este último invernadero percibieran mejor calidad de vida que los trabajadores del invernadero VICOZAC. Lo mismo se observó en el resto de las dimensiones evaluadas, excepto en la dimensión “integración al puesto de trabajo”, la cual se percibió de manera similar por los trabajadores de ambos invernaderos (tabla 2). Por lo tanto, los resultados muestran que los trabajadores del invernadero VICOZAC no están motivados para realizar sus tareas de trabajo dentro de la empresa, en comparación con los trabajadores de invernaderos San Cosme y, por consiguiente, esto se refleja, en general, en la baja puntuación observada de la CVT (tabla 2).

Tabla 2
Calidad de vida laboral de los jornaleros de dos invernaderos productores de tomate para consume en fresco

Dimensión	Invernadero		χ^2	Significancia
	VICOZAC n (%)	San Cosme n (%)		
Administración del tiempo libre	52 (68,2)	1 (37,5)	5,2	0,02
Desarrollo personal	43 (52,9)	9 (28,1)	5,2	0,02
Bienestar logrado a través del trabajo	53 (62,4)	12 (37,5)	5,8	0,01
Satisfacción	47 (55,3)	8 (25,0)	8,5	0,003
Integración al puesto de trabajo	43 (50,6)	8 (49,4)	6,1	0,01
Seguridad	24 (28,2)	2 (6,3)	6,5	0,01
Soporte institucional	22 (25,9)	1 (3,1)	7,6	0,005

DISCUSIÓN

La calidad de vida es un constructo subjetivo donde se relacionan las experiencias de los trabajadores, la satisfacción por el trabajo y las condiciones en que se realiza el trabajo. La tarea agrícola que se desempeña en invernaderos es de especial atracción para los jóvenes del género masculino, ya que a pesar del bajo salario percibido, el deficiente soporte institucional y la falta de seguridad en el trabajo, existen otro tipo de satisfactores como un centro de trabajo cercano al domicilio particular, la mayoría de los trabajadores pueden tener una pareja estable, o que no se requieren muchos conocimientos para el desempeño de la mayoría de los puestos, ya que los jornaleros son contratados, en su mayoría, con estudios de primaria y secundaria; y en algunos casos con mayor escolaridad, la cual facilita que estos trabajadores accedan al puesto de jefes de cuadrilla. Así, la contratación de personal con baja escolaridad, observada en este estudio, es congruente con estudio realizado en Valencia, España²⁰. El común denominador en ambos estudios, fue la baja escolaridad de los trabajadores de los invernaderos estudiados.

En este estudio se detectó que la rotación de los trabajadores fue alta, ya que sólo en la estación de produc-

ción se contrata, temporalmente, a nuevo personal y personal para reposición, este último por ausentismo, debido al esfuerzo que implica dicho trabajo^{21,22}.

En cuanto al salario y los beneficios de salud, fueron similares a los resultados de un estudio de Ogunsanya (2012). Se asegura que tanto el salario como los beneficios de salud incrementan paralelamente con la permanencia laboral en los invernaderos²³. Sin embargo, esto es temporal, ya que para los trabajadores con más de un lustro de antigüedad, sólo habían duplicado el salario en ambos invernaderos; pero en el invernadero San Cosme, en términos porcentuales, los trabajadores recibieron pagos más altos que en VICOZAC. Por otro lado, en cuanto accidentes laborales, el estudio indicó que los trabajadores únicamente habían experimentado algunas caídas, dejando de lado la idea de las intoxicaciones.

En referencia a las dimensiones de soporte institucional y seguridad en el trabajo, estas tuvieron un alto porcentaje en los trabajadores del invernadero de VICOZAC, similar a los resultados del estudio de Gómez (2010) en Colombia²⁴. Por otro lado, las dimensiones de integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, tuvieron, también, alto puntaje en el mismo inver-

nadero, por lo que se puede inferir que la mayoría de los jornaleros estaban insatisfechos con su calidad de vida laboral^{25,26}. Por lo tanto, es imperativo que el trabajador tenga satisfacción en su atmósfera laboral, para que esto último se refleje positivamente en bienestar personal y desempeño óptimo en las actividades que realiza cotidianamente^{27,28}.

Al asociar las dimensiones del instrumento GOHISALO y al comparar ambos invernaderos, se encontró que el laborar en el invernadero VICOZAC tuvo 4,5 veces más riesgo de presentar baja administración del tiempo libre, lo que les impidió realizar otro tipo de actividades o una mayor convivencia familiar. Esto originó que los trabajadores del invernadero VICOZAC percibieron una mayor insatisfacción con la empresa, paralelamente a una falta de desarrollo personal. Lo opuesto indicaron Fernández et al. (2011), quienes detectaron que los trabajadores madrileños manifestaron tener una alta calidad de vida asociada con una insatisfacción laboral²⁹.

De acuerdo con el objetivo de este ensayo, se concluye que la situación socio-económica y laboral de los trabajadores fueron similares en ambos invernaderos, excepto por lo relacionado con la edad de los trabajadores y la exposición a accidentes de trabajo, donde los jornaleros del invernadero VICOZAC tuvieron más edad y estuvieron más expuestos a lesiones (específicamente caídas) que los trabajadores del invernadero San Cosme.

Comparado con los jornaleros del invernadero San Cosme, los de VICOZAC mostraron baja calidad de vida, pero, en particular, indicaron baja administración del tiempo libre. De hecho, VICOZAC tuvo 4,5 (OR) veces más posibilidades de desarrollar baja administración del tiempo libre que en el invernadero San Cosme ($\chi^2=3,68$; $p=0,05$).

A los gerentes de ambos invernaderos se les recomienda crear un esquema de pago del salario semanal en lugar del pago cada dos semanas, debido al alto costo de los víveres; además del fomento al trabajo por horas extra con un pago justo. Crear una base de datos, para que durante la estación de producción, la contratación de personal sea preferentemente a jornaleros con buenos antecedentes laborales, y así, estos recuperen el seguro de salud. También, promover convenios con empresas que faciliten la adquisición o mejoramiento de las viviendas de los trabajadores; esto incrementaría el compromiso de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Finalmente, promover la evaluación y capacitación para que los jornaleros puedan acceder a mejores puestos e incrementos salariales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Chib S. Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. *SEGi Rev.* 2012;5(2):36-47.

2. Hayrol-Azril MS, Jegak U, Asiah M, Azman AN, Bahaman AS, Jamilah O, Thomas K. Can quality of work life affect work performance among government agricultural extension officers? A case from Malaysia. *J Soc Sci.* 2010;6(1):64-73.
3. Rathamani P, Ramchandra R. A study on quality of work life of employees in textile industry – Sipcot, Perundurai. *J Business & Manage.* 2013;8(3):54-9.
4. Turcotte PR. Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad. Traducción de Qualite de Vieau Travail. Anti-estrés et creative. 1ª edn. México: Editorial Trillas; 2003.
5. Park JS. Work and quality of working life and the perception of the Korean people: focusing on the differences among working groups. *Develop & Sci.* 1998;27(2):18-33.
6. Autor DH. Outsourcing at will: the contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing. *J Labor Econo.* 2003 21(1):1-42.
7. Dietz M. Temporary workers in California are twice as likely as non-temps to live in poverty: Problems with temporary and subcontracted work in California. University of California at Berkeley. California USA: Center for Labor Research and Education. Berkeley; 2012. p. 2-22.
8. Nanjundeswaraswamy TS, Swamy DR. Quality of worklife of employees in private technical institutions. *Inter J Quality Res* 2013;7(2):201-4.
9. Sandhu N, Prabhakar R. Factors influencing the quality of work life in the Indian banking industry – an empirical study. *IPEDR.* 2012;55(23):115-119.
10. Rethinam GS, Seelan G, Maimunah I. Work condition and predictors of quality of work life of information system personnel. *J Global Bus Manage.* 2008;4(2):297-305.
11. Aketch JR, Odera O, Chepkuto P, Okaka O. Effects of quality of work life on job performance: theoretical perspectives and literature review. *Curr Res J Soc Sci.* 2012;4(5):383-8.
12. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human Res Health.* 2012;10(1):1-13.
13. Jang TW, Kim HR, Lee HE, Myong JP, Koo JW. Long work hours and obesity in Korean adult workers *J Occup Health.* 2014;55(5):359-366.
14. Ward LS, Tanner AD. Psychosocial stress and health-related quality of life for latino migrant farm workers. [Internet] 2014 [citado 20 May 2014]. Disponible en: http://www.resourcenter.net/images/snrs/files/sojnr_articles2/Vol10Num01Art07.pdf.
15. Wan HL. Remuneration practices in chemical industry in Malaysia. The impact on employee satisfaction. *J Compensat Benefit Rev.* 2007;39(4):56-67.

16. Martzler K, Renzl B. Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction. *J Tourism Manage.* 2007;28(4):1093-103.
17. Moreno A, Aguilar J, Luévano A. Characteristics of protected agriculture and their environment in Mexico. *Rev Mex Agronego.* 2011;29(1):763-74.
18. Viramontes-Serralde E. ¿Qué se necesita para llevar a la horticultura protegida al siguiente nivel? Otra manera de ver la competitividad. Curso de agricultura protegida. [Internet]. 2012 [citado 20 May 2014]. Disponible en: <http://www.fps.org.mx/divulgacion/attachments/articulo/924/Curso%20de%20agricultura%20protegida%20012.pdf>.
19. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. México, Guadalajara: Instituto de Investigación en Salud Ocupacional; 2009. p. 1-60.
20. García A, Gardea R. Diagnóstico de salud laboral en invernaderos agrícolas de Almería. Madrid: Universidad de Valencia. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2004. p. 5-179.
21. Gamboa JP, García F, Ripoll P. Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *Span J Psychol.* 2009;12(2):632-40.
22. Barroso-Tanoira FG. Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México; 2012.
23. Ogunsanya M. Organisational pressure on quality-of-worklife of women in tertiary. *Inter Edu Studies.* 2012;5(6):36-49.
24. Gómez-Vélez MA. Calidad de vida laboral, en empleados temporales del valle de Aburrá Colombia» *Rev. Ciencias Estratégicas.* 2010;18(24):225-36.
25. Ahmad ZA, Yekta ZA. Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*2010;6(2):162-184.
26. Vanhala S, Tuomi K. HRM Company performance and employee well-being. *J Manage Rev.* 2006;17: 241-255.
27. Chiang-Vega, MM. Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño. *Teoría.* 2010;19(2):21-36.
28. Diego R, Diego JA, Olivar S. Job satisfaction in baking workers. *Psicothema.* 2001;13(4):629-35.
29. Iglesias C, Llorente R, Dueñas D. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la comunidad de Madrid. *Invest Reg.* 2011;19:25-49.

Recibido: 7 de octubre de 2015 **Aprobado:** 23 de mayo de 2016