

PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO POR GUARDIAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL PERIODO DE PANDEMIA COVID-19

PERCEPTION OF THE QUALITY-OF-LIFE AT WORK BY PRIVATE SECURITY GUARDS IN THE PERIOD OF THE COVID-19 PANDEMIC

Jorge Mario Posada Lopez¹
Delvis Muñoz Rojas²
Carlos Alberto Severiche Sierra³

Resumen

La finalidad de esta investigación está basada en identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito de la seguridad privada en el periodo que se desarrolló la pandemia Covid – 19 entre los aspectos que aportan a la sustentación teórica del tema estudiado. Se utilizó el instrumento llamado prueba (CVT – GOHISALO) es usada para calcular la calidad de vida en el trabajo con las siguientes dimensiones de Seguridad en el Trabajo, Integración en el trabajo, Bienestar en el Trabajo, Desarrollo Personal, Administración del Tiempo Libre; también en las dimensiones de soporte institucional y Satisfacción por el Tiempo. No obstante, la escala Likert fue aplicada a 60 colaboradores de dos empresas en la ciudad de Barranquilla Atlántico – Colombia, seleccionadas para la investigación; el estudio a aplicar es de tipo descriptivo de corte transversal, en trabajadores del sector de la seguridad privada. En los resultados se evidencio que la situación no es normal debido a las consecuencias de la pandemia Covid – 19. Los resultados obtenidos permitieron comprobar que los guardas de seguridad en Barranquilla la mayoría expresan satisfacción en todos los ítems que conforman la percepción de CVT en las dos empresas. La satisfacción de los guardas de seguridad se ve reflejada con el mayor puntaje en el sondeo mostrado en cada una de las dimensiones. Se sugiere que diseñen estrategia o implementen metodologías que aumenten la autoconfianza y crear líderes, reconocer el buen actuar del trabajador, otorgarles beneficios que estén alineados con las expectativas y las capacidades que tienen los colaboradores en las empresas de seguridad privada en la ciudad de Barranquilla.

Palabras clave: *percepción, calidad de vida, Covid-19, satisfacción, trabajadores.*

¹ Doctor en Educación, Magister en Epidemiología, Especialista en Salud Ocupacional, Especialista en Ergonomía, Medico. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia. jorgeposada@unimito.edu.co - <https://orcid.org/0000-0002-9129-8775>

² Doctora en Ciencias (Mención: Gerencia), Magíster en Sistemas de Gestión, Psicóloga. Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia. dmunozr@uniguajira.edu.co - <https://orcid.org/0000-0001-9445-9792>

³ Doctor en Ciencias (Mención: Gerencia), Magister en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Maestría en Gestión Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Ingeniería Sanitaria y Ambiental, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Químico. Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. cseveriches@unicartagena.edu.co - <https://orcid.org/0000-0001-7190-4849>

Abstract

The purpose of this research is based on identifying the level of satisfaction with the quality of life of workers in the field of private security in the period in which the Covid-19 pandemic developed among the aspects that contribute to the theoretical support of the topic. studied. The instrument called test (CVT – GOHISALO) was used to calculate the quality of life at work with the following dimensions of Safety at Work, Integration at work, Well-being at Work, Personal Development, Free Time Management; also in the dimensions of institutional support and Time Satisfaction. However, the Likert scale was applied to 60 employees of two companies in the city of Barranquilla Atlántico – Colombia, selected for the research; The study to be applied is a descriptive cross-sectional study, in workers in the private security sector. The results showed that the situation is not normal due to the consequences of the Covid-19 pandemic. The results obtained allowed us to verify that the majority of security guards in Barranquilla express satisfaction in all the items that make up the perception of CVT in the two companies. The satisfaction of the security guards is reflected with the highest score in the survey shown in each of the dimensions. It is suggested that they design a strategy or implement methodologies that increase self-confidence and create leaders, recognize the good performance of the worker, grant them benefits that are aligned with the expectations and capabilities that collaborators have in private security companies in the city of Barranquilla.

Keywords: *perception, quality of life, Covid-19, satisfaction, workers.*

1. INTRODUCCION

Actualmente muchos países de América Latina y en especial Colombia trabajan desde sus Ministerio del Trabajo y salud en cuatro objetivos principales y en especial garantizar el derecho de los trabajadores, enfocado a la calidad de vida en el trabajo, de acuerdo con Pereira (2018), se puede definir como un procedimiento planificado, cooperativo y evolucionado que involucra la creación de acciones para cooperar en el crecimiento de los empleados que permita mejorar la percepción en la satisfacción en el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización. En Colombia en su marco normativo con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 (2017). Se disponen medidas y definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

A nivel internacional, la calidad de vida en el trabajo (CVT) se debe considerar de vital

importancia debido que las condiciones laborales actualmente pasan por momentos críticos mundialmente, donde los puestos de trabajo no son adecuados, en condición de precariedad y el desempleo va en aumento, en gran parte por el capitalismo global (Bedoya et al., 2017; Coquel et al., 2019). La pandemia producida por el coronavirus (Covid -19) conllevó a una crisis a nivel mundial, esto con el fin de prevenir que el virus no siguiera propagándose y de esa forma disminuir las muertes que ha generado dicha enfermedad. Teniendo en cuenta que gran parte de los países optaron por el despliegue de la tecnología que ha tenido una excelente repercusión en la seguridad privada, tanto la vigilancia electrónica como el uso de drones. Mediante la utilización de formatos y plataformas digitales; sin embargo, presenta oportunidades y desafíos para la vigilancia y seguridad privada. Uno de los retos se fundamenta en el posible resultado negativo que se presente en el empleo, en esta época el índice de desempleo ha aumentado gradualmente.

Con la siguiente investigación se busca evaluar la percepción de la calidad de vida en el trabajo para el personal de vigilancia privada de la ciudad de Barranquilla (Colombia) ya que, anteriormente se percibía como una labor poco vista, hoy en día brinda una tarea importante en esta pandemia. Cabe determinar que la Organización Internacional del Trabajo (OTI) para los años 90, lanza en su programa el camino al trabajo decente, la cual tenía como único objetivo el mejoramiento de un entorno laboral con calidad, de igual manera la Unión Europea emitió un concepto de calidad del trabajo con sus características las cuales están registradas en la declaración de Laeken European Council, y era paralelo al objeto al objetivo de la OTI. Es por eso que la presente investigación tiene como objetivo identificar los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo percibida en la labor por los guardas de seguridad privada en la ciudad de Barranquilla (Colombia) en el periodo de pandemia Covid – 19.

Las características principales presentadas en esta área se atribuyen a muchos cambios en la prestación del servicio, ya que la pandemia actual ha modificado ciertas costumbres y métodos de trabajo y esto ha afectado de cierta manera algunos puntos específicos en la vida cotidiana de estas personas que desempeñan esta labor; para hacer el estudio de esta problemática es necesario identificar las causas. Teniendo en cuenta que una de ellas es la sobre carga laboral y el aumento de las horas laborales, sumado a esto, los pagos injustificados. Por esta razón se pretende realizar un estudio descriptivo de corte transversal, en personal de seguridad privada en la ciudad de Barranquilla, se aplicará el instrumento Test CVT – GOHISOLO (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010) para evaluar la calidad de vida en el trabajo a las dos empresas seleccionadas para esta investigación.

Se esperan resultados en las dimensiones en los ítems que tengan relación con la

Seguridad y Salud en el Trabajo el cual nos permiten conocer por medio de las variables seleccionadas que en el entorno es anormal por motivos de la pandemia Covid – 19 y registrando afectaciones de forma directa en los trabajadores por lo que se sugiere, la integración en el trabajo, bienestar en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre; también en las dimensiones de soporte institucional y satisfacción por el trabajo.

En este sentido, la presente investigación se encuentra justificada desde lo teórico a partir del análisis de los autores como Briones, (2020), el cual realizó un ensayo en donde este se centra en estudiar los aportes de la Psicología Organizacional ante la pandemia del Covid – 19 en la salud emocional; y otros autores como Becerra, (2020) señala que con esta nueva pandemia por la que está pasando el país la vida ha cambiado de manera radical en la manera de convivir y los aportes de Zapata et al., (2017), en donde buscan analizar la CVT en empleados de vigilancia y seguridad privada de una universidad del suroccidente colombiano, entre otro autores se tomaron como referencia para realizar esta investigación.

El trabajo se justifica desde lo práctico, ya que es la trascendencia del análisis de la salud de los guardas de seguridad privada en la ciudad de Barranquilla, la importancia de tener condiciones idóneas para el desempeño de la labor por parte de los trabajadores, debido a que actualmente en el país existe un gran número de trabajadores afectados por el Covid -19 que trabajan bajo la contingencia y la posibilidad constante de sufrirla.

El impacto en lo social va de la mano con el sector productivo y la actividad desarrollada en las empresas de seguridad privada se espera que esta investigación proporcione una utilidad para otras investigaciones, donde se aborde la situación identificada en la variable estudiada referida al mejoramiento continuo para controlar la exposición a

estos factores que impiden el buen funcionamiento de la tarea por parte de los guardas de seguridad.

Abonado a esto la justificación parte desde la perspectiva social, se esperan resultados en dimensiones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual nos permiten conocer por medio de las variables seleccionadas que en el entorno es irregular por la pandemia Covid – 19 y registran efectos negativos que perjudican al colaborador de forma directa, por lo que se proponen, integración en el trabajo, bienestar en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, también en las dimensiones de soporte institucional y satisfacción por el trabajo

El grupo de investigación MAS de la universidad de Cartagena de indias busca que el sujeto colectivo, descubra el sentido global de la problemática que presentan los guardas de seguridad privada en la ciudad de Barranquilla (Colombia) y proponer con independencia formulaciones y soluciones pertinentes para así reorientar una vida de una manera positiva y motivadora.

2. METODO

2.1. Diseño de la investigación:

La investigación se ejecutó en tres periodos. En primera instancia se basó en el contexto teórico que permitiendo establecer

el estado de la facultad en mención, en la que se construyó el marco teórico sobre Calidad de vida en el trabajo; la segunda fase se desarrolló en el campo laboral, donde se empleó el cuestionario GOHISALO realizado a la población total de trabajadores del sector seguridad privada la cual asumirá la disponibilidad de respuesta, puesto que no se conoce la población total de estos trabajadores en la ciudad de Barranquilla, Colombia. A esta población se le aplicará el cuestionario original elaborado por González (2010) sobre “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT – GOHISALO ´´”, el cual está conformado por 74 ítems y siete dimensiones.

Se utilizará la escala tipo Likert por Matas, A. (2018), generando un valor de 0 a 4 a cada uno de los mismo, en que 0: equivale a nada satisfactorio y 4 representa la satisfacción total, cuya respuesta se solicitará por doble criterio, registrando una respuesta en cuanto a su actual realidad y una respuesta en cuanto a su realidad previa a la declaración de pandemia mundial del COVID – 19.

Criterios de inclusión

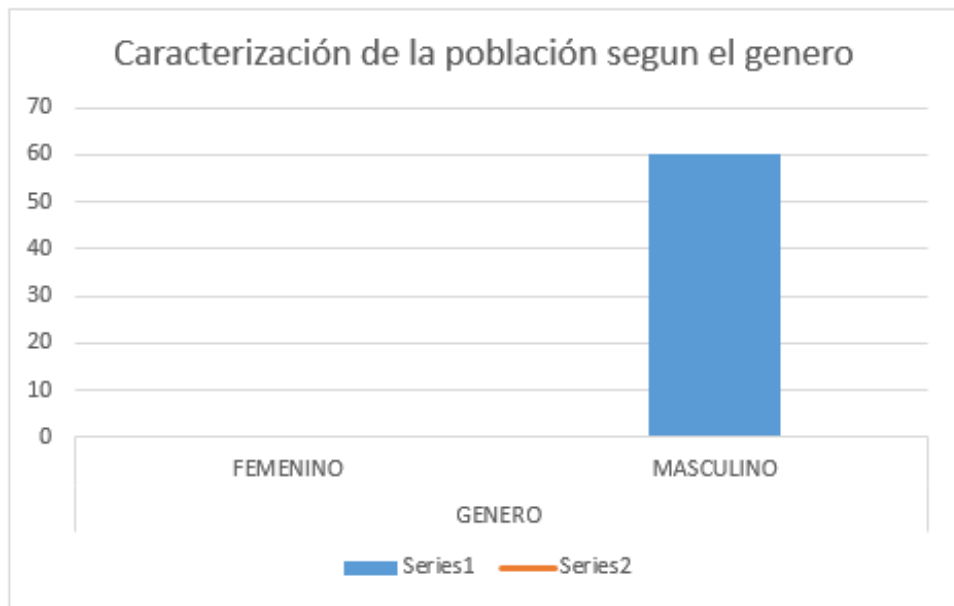
1. Participación voluntaria en el estudio.
2. Tener mayoría de edad cumplida al momento de aplicar la encuesta

Ilustración 1: caracterización de la población trabajadora

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN				CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN				CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN				CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN			
VARIABLE		TABULACIÓN	TOTAL POR VARIABLES	VARIABLE		TABULACIÓN	TOTAL POR VARIABLES	VARIABLE		TABULACIÓN	TOTAL POR VARIABLES	VARIABLE		TABULACIÓN	TOTAL POR VARIABLES
GENERO	FEMENINO	0	60	GENERO	FEMENINO	0	60	GENERO	FEMENINO	0	60	GENERO	FEMENINO	0	60
	MASCULINO	60			MASCULINO	60			MASCULINO	60			MASCULINO	60	
EADAES	20 -30	20	60	EADAES	21 -30	20	60	EADAES	21 -30	20	60	EADAES	22 -30	20	60
	31-40	20			31-41	20			31-41	20			31-42	20	
	41-50	10			41-51	10			41-51	10			41-52	10	
					51-61	10			51-61	10			51-62	10	
	51-60	10													
ESTADO CIVIL	CASADO	27	60	ESTADO CIVIL	CASADO	27	60	ESTADO CIVIL	CASADO	27	60	ESTADO CIVIL	CASADO	27	60
	SOLTERO	18			SOLTERO	18			SOLTERO	18			SOLTERO	18	
	UNION LIBRE	15			UNION LIBRE	15			UNION LIBRE	15			UNION LIBRE	15	
NIVEL SOCIOECON OMICO	ESTRATO 1	43	60	NIVEL SOCIOECON OMIC1	ESTRATO 1	43	60	NIVEL SOCIOECON OMIC2	ESTRATO 1	43	60	NIVEL SOCIOECON OMIC3	ESTRATO 1	43	60
	ESTRATO 2	10			ESTRATO 2	10			ESTRATO 2	10			ESTRATO 2	10	
	ESTRATO 3	7			ESTRATO 3	7			ESTRATO 3	7			ESTRATO 3	7	
HIJOS	SI	41	60	HIJOS	SI	41	60	HIJOS	SI	41	60	HIJOS	SI	41	60
	NO	19			NO	19			NO	19			NO	19	
EXPERIENCIA LABORAL	SI	47	60	EXPERIENCIA LABORAL	SI	47	60	EXPERIENCIA LABORAL	SI	47	60	EXPERIENCIA LABORAL	SI	47	60
	NO	13			NO	13			NO	13			NO	13	
NIVEL DE EDUCACIÓN	BACHILLER	18	60	NIVEL DE EDUCACIÓN	BACHILLER	18	60	NIVEL DE EDUCACIÓN	BACHILLER	18	60	NIVEL DE EDUCACIÓN	BACHILLER	18	60
	TECNICO	24			TECNICO	24			TECNICO	24			TECNICO	24	
	TECNOLOGO	16			TECNOLOGO	16			TECNOLOGO	16			TECNOLOGO	16	
	PROFESIONAL	2			PROFESIONAL	2			PROFESIONAL	2			PROFESIONAL	2	

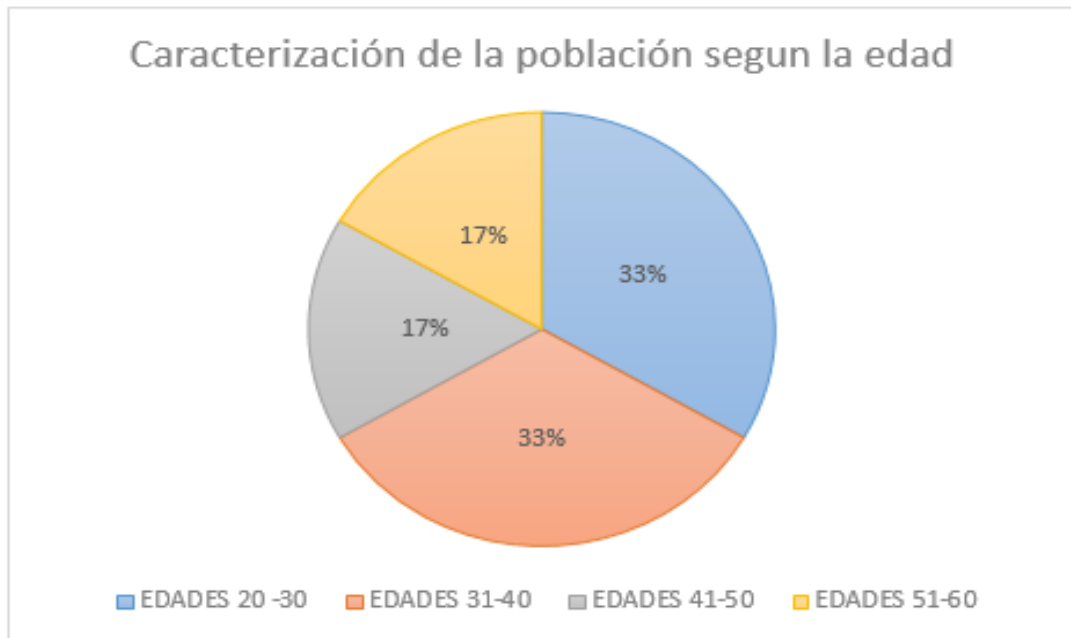
nota: elaboración propia.

Ilustración 2 Caracterización de la población según el genero



nota: elaboración propia.

Ilustración 3 Caracterización de la población según la edad



nota: elaboración propia.

Ilustración 4 Caracterización de la población según el nivel socioeconómico.



nota: elaboración propia

2.3. Instrumento y técnicas de recolección de datos.

La recopilación de información se realizará por medio del Test de evaluación de la calidad de vida en el trabajo llamada prueba “CVT – GOHISALO”, diseñado por los autores González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado M., (2010) en el Instituto de Investigación en salud ocupacional de México. El instrumento está construido por 74 ítems agrupados en 7 dimensiones, así:

DIMENSIONES

1. Soporte Institucional para el trabajo (SIT)
2. Seguridad en el trabajo (SET)

3. Integración al puesto de trabajo (IPT)
4. Satisfacción por el trabajo (SAT)
5. Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)
6. Desarrollo personal (DP)
7. Administración del tiempo libre (ATL)

Los ítems están organizados en el mismo instrumento de acuerdo a la estructura de respuesta con la intención de hacer más frágil y amigable de su aplicación, para la interpretación y con el objetivo de otorgarle una calificación a cada dimensión, los ítems van acorde a la dimensión correspondiente, de la siguiente manera

Ilustración 5 Dimensiones

Dimensiones
1. Soporte institucional para el trabajo: 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.
2. Seguridad en el trabajo: 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 33, 61, 63, 29, 30, 31 y 72.
3. La Integración al puesto de trabajo 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65.
4. Satisfacción por el trabajo 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22.
5. Bienestar logrado a través del trabajo: 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 73 y 71.
6. El desarrollo personal logrado por el trabajador 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70 y 74.
7. Administración del tiempo libre; 25, 55, 56, 57 y 58.

La respuesta en cada ítem se encuentra en Escala Likert de 0 a 4, siendo 0 la calificación más baja y 4 la mejor calificación. La interpretación se realiza de forma dicotómica, satisfecho o insatisfecho. Pero existe un baremo que establece límites puntuales para la satisfacción baja, media y alta, es tomada como referente de base, la media de la

calificación de la muestra estudiada por cada dimensión ± 10 .

2.4. Corte por Dimensiones Test “CVT – GOHISALO”

Fuente: Instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo CVT GOHISALO. Barboza et al. (2013).

Tabla 1 Corte por dimensiones Test

DIMENSIONES						
SIT	SET	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
840	900	600	660	660	480	300

Nota: elaboración propia.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento.

La prueba (CVT – GOHISALO) utilizado fue validado por Goldberg, en trabajadores de la salud mexicanos, con una Alpha de Cronbach de 0.9629; González et al. (2010) también lo validaron en trabajadores de la salud, con un Alpha de Cronbach de 0.9527. Para la investigación, se realizó validación de contenido por dos expertos del área de Salud Ocupacional.

3. RESULTADOS

A continuación, mostramos los reportes alcanzados en el sondeo a cerca de la calidad de vida percibida en el trabajo por guardas de seguridad privada en el periodo de pandemia de Covid – 19 de los 60 empleados, todos mayores de edad con una edad promedio de 20 a 65 años de sexo

masculino, gran parte con pareja estable, terminaron la secundaria básica y pertenecen al nivel socioeconómico que predomina es bajo, de las dos empresas de seguridad privada en Barranquilla – Colombia.

Se muestran los resultados con relación a las 7 dimensiones de CVT, los datos obtenidos sobre la percepción que tiene el personal con la calidad de vida en el trabajo, ante cada una de las dimensiones, se presentan los siguientes resultados.

- Totalmente insatisfecho.
- Insatisfecho.
- Algo satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho.

Los resultados encontrados son expresados en la siguiente ilustración

3.1 Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo.

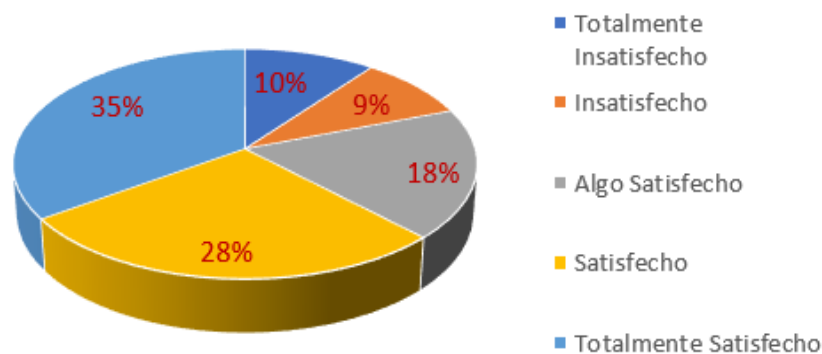
Ilustración 6. Dimensión de soporte Institucional para el trabajo

1. DIMENSIÓN DE SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO						
Preguntas	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	Total
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo:	1	5	11	25	18	60
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	6	15	17	22	60
26. Se me indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	1	3	9	15	32	60
27. Me dan a conocer la forma en que evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo:	2	4	14	18	22	60
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	6	5	17	12	20	60
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	12	7	8	13	20	60
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	10	8	9	14	19	60
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	10	5	11	17	17	60
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el es	8	6	11	16	19	60
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	9	4	11	15	21	60
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	9	6	9	16	20	60
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	4	6	10	18	22	60
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	8	6	7	19	20	60
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	7	4	12	17	20	60
TOTAL	87	75	154	232	292	840
PORCENTAJE	10%	9%	18%	28%	35%	

nota: Elaboración propia.

Ilustración 7 Dimensión soporte Institucional

1. DIMENSIÓN DE SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO



Nota: Elaboración propia

Se investigó sobre la Dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo que por medio de 14 preguntas se registran lo siguiente.

El 81% de los niveles se observa que los guardas se encuentran algo satisfecho, totalmente satisfecho y satisfecho, podemos entender a los trabajadores que manifiestan un grado de insatisfacción siendo este caso es el 19% en el que se evidencian de los puntos con la menor calificación en esta dimensión, los temas están relacionados con la inconformidad de liderazgo como lo son: el interés que demuestra el jefe de guardas de seguridad por conocer y resolver los problemas del

área laboral; el reconocimiento ante los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción; la posición del líder en el apoyo brindado a los guarda de seguridad cuando tienen problemas extralaborales, que afectan su trabajo; Se recomienda a la empresa; cambiar el enfoque para fortalecer las habilidades de líderes frente a la empatía con sus compañeros y concretar los programas de reconocimiento que actualmente se tienen, y como podemos ver por medio de esta dimensión también se siente la necesidad de reconocimiento por parte de los superiores de los guardas de seguridad.

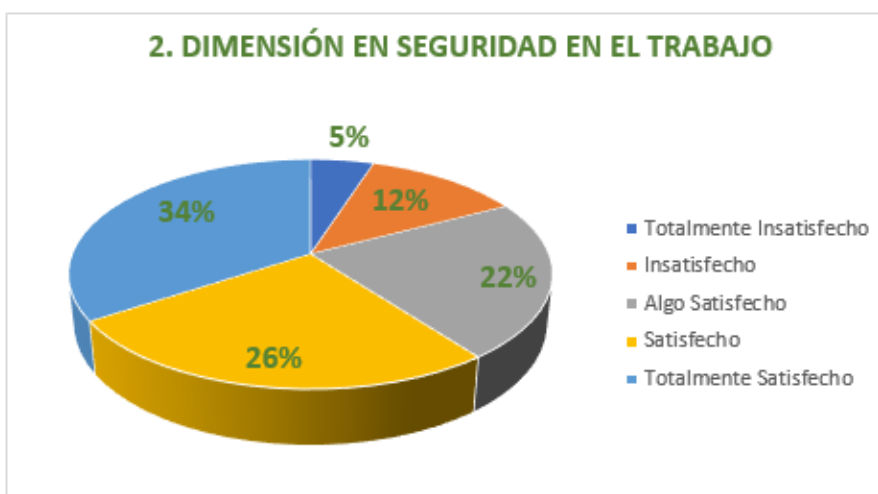
3.2 Dimensión 2: Seguridad en el Trabajo.

Ilustración 8 Seguridad y seguridad en el trabajo

2. DIMENSIÓN EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
PREGUNTAS	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	TOTAL
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	2	2	20	17	19	60
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	6	12	10	17	15	60
8. Comparando mi pago con el que recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	4	9	16	16	15	60
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	4	8	20	28	60
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	1	12	17	16	14	60
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc)	0	4	16	16	24	60
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	2	7	11	22	18	60
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2	6	15	13	24	60
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	5	12	14	11	18	60
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	4	13	12	12	19	60
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	3	8	16	16	17	60
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	1	5	16	11	27	60
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	1	4	5	22	28	60
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan con base a curriculum y no ha influencias	12	5	11	13	19	60
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	2	8	14	13	23	60
TOTAL	45	111	201	235	308	900
PORCENTAJE	5%	12%	22%	26%	34%	

nota: Elaboración propia.

Ilustración 9 Dimensión en SST



nota: Elaboración propia

Para la Dimensión Seguridad en el Trabajo se indagó a través de 15 preguntas y se obtuvieron los siguientes resultados:

El 83% del personal se siente satisfecho con la dimensión de seguridad en el trabajo, el personal que muestra el 17% que no se sienten satisfechos en estos ítems, es el grado de satisfacción con el salario que tienen los guardas de seguridad en la ciudad de Barranquilla, ya que consideran que sus

salarios no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas, por lo que creen que para esta dimensión se pueden hacer ajustes, en los programas para capacitar al personal de forma interna y externa de acuerdo a sus necesidades del cargo y el perfil profesional del trabajador, adicionalmente se sugiere que revisen las escalas salariales definidas, considerar viable ajustar el salario siempre y cuando sea sostenible para la empresa.

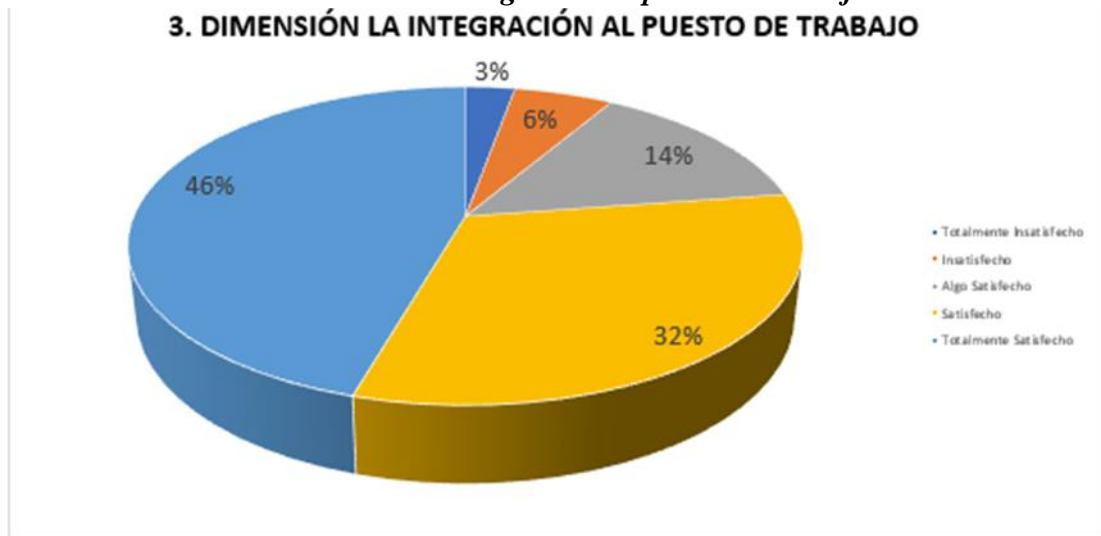
3.3 Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo.

Ilustración 10 Dimensión la integración al puesto de trabajo

3. DIMENSIÓN LA INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO						
Preguntas	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	TOTAL
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	2	4	22	32	60
32. Corresponde a la frecuencia en que mi institución se respetan mis derechos laborales	5	8	9	19	19	60
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	2	1	9	21	27	60
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	2	4	13	15	26	60
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo para estar, son resueltos por medio del dialogo	1	2	8	19	30	60
40. Busco los mecanismos para quitar los obstaculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	2	4	21	33	60
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	4	9	23	24	60
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	1	2	11	17	29	60
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	3	5	9	19	24	60
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación academica y/o capacitación	3	4	9	15	29	60
TOTAL	17	34	85	191	273	600
PORCENTAJE	3%	6%	14%	32%	46%	

Nota: elaboración propia

Ilustración 11 La integración al puesto de trabajo
3. DIMENSIÓN LA INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO



nota: Elaboración propia.

Para la dimensión de integración del puesto de trabajo cuenta con 10 ítems, a continuación, mostramos las evidencias encontradas.

El 91% de los guardas que se encuentran algo satisfecho, totalmente satisfecho en una dimensión. El resultados más bajos corresponde al 9% de insatisfacción de los guardas de seguridad que registran la

calificación un nivel bajo haciendo referencia a que, en la institución se respetan los derechos a los trabajadores, por lo que se recomienda a las empresas respetar, apoyar para que los principios y derechos de los colaboradores en el trabajo sean cumplidos, lo cual permitirá construir una cultura de dialogo social que pueda ayudar a promover la recuperación evitando consecuencias negativas por las condiciones de trabajo.

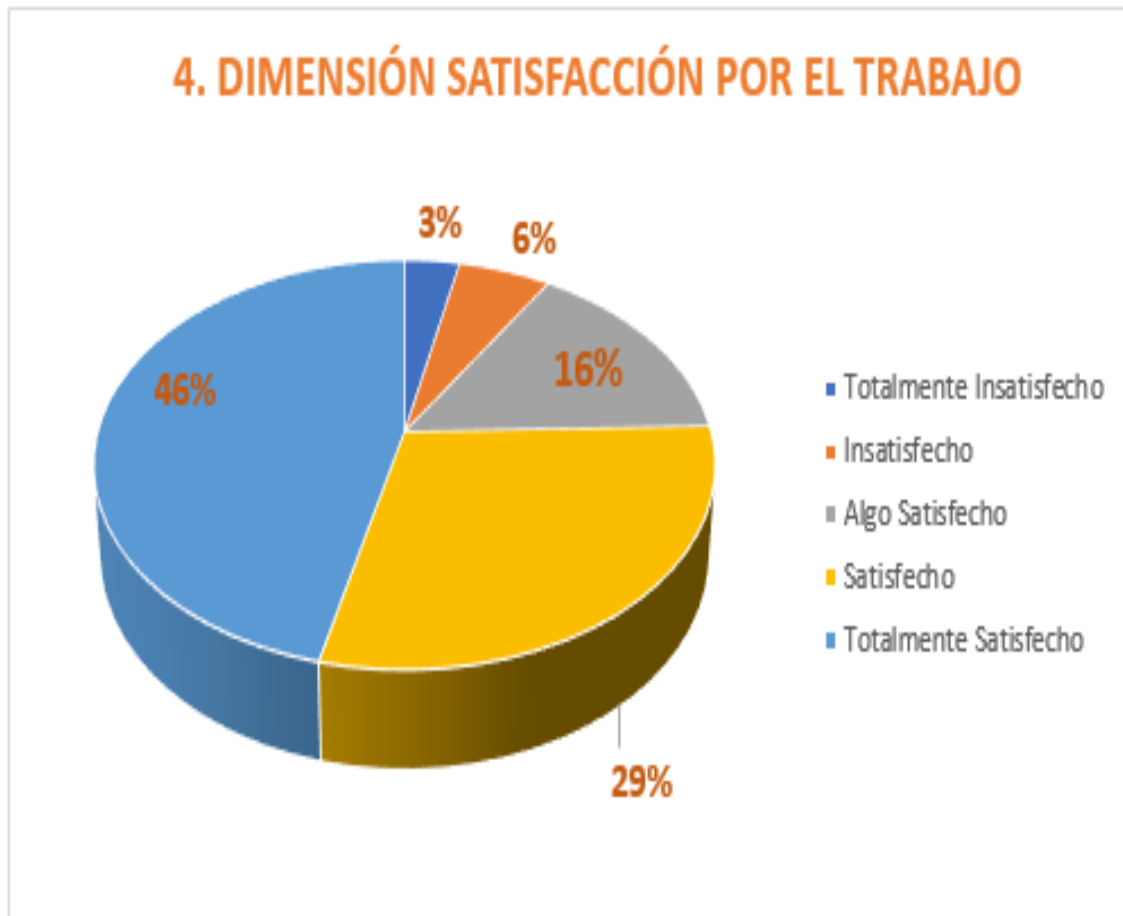
3.4 Dimensión 4. Satisfacción por el Trabajo

Ilustración 12 Satisfacción por el trabajo

4. DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO						
PREGUNTAS	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	TOTAL
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro:	0	5	7	15	33	60
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	2	3	8	20	27	60
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro	3	2	11	15	29	60
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	2	3	10	17	28	60
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución	1	6	9	19	25	60
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	3	3	11	20	23	60
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3	3	10	16	28	60
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan mas	0	3	8	16	33	60
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	3	5	13	19	20	60
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	3	3	10	22	22	60
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	2	1	6	14	37	60
TOTAL	22	37	103	193	305	660
PORCENTAJE	3%	6%	16%	29%	46%	

Nota: elaboración propia

Ilustración 13 Dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo



nota: Elaboración propia.

Se evalúa en la Dimensión Satisfacción por el Trabajo 10 ítems en la dimensión y los trabajadores encuestados manifiestan lo siguiente:

El 91% de los guardas manifiestan sentirse totalmente satisfecho con el trabajo, los elementos con mayor influencia en el personal que manifiesta el 9% nos demuestra que corresponde al grado de “Satisfacción que siento en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo” En

esta dimensión, los guardas manifiestan no sentir la oportunidad de aplicar sus iniciativas, por lo cual se recomienda garantizar cumplimiento en los programas de reconocimientos y oportunidades dándole un mayor alcance a los guardas, por lo se debe considerar la revisión mediante un estudio al interior de la empresa o por medio de asesoría externa, sobre lo que ya establecido y el uso de técnicas que agreguen más valor a cada uno de los procesos.

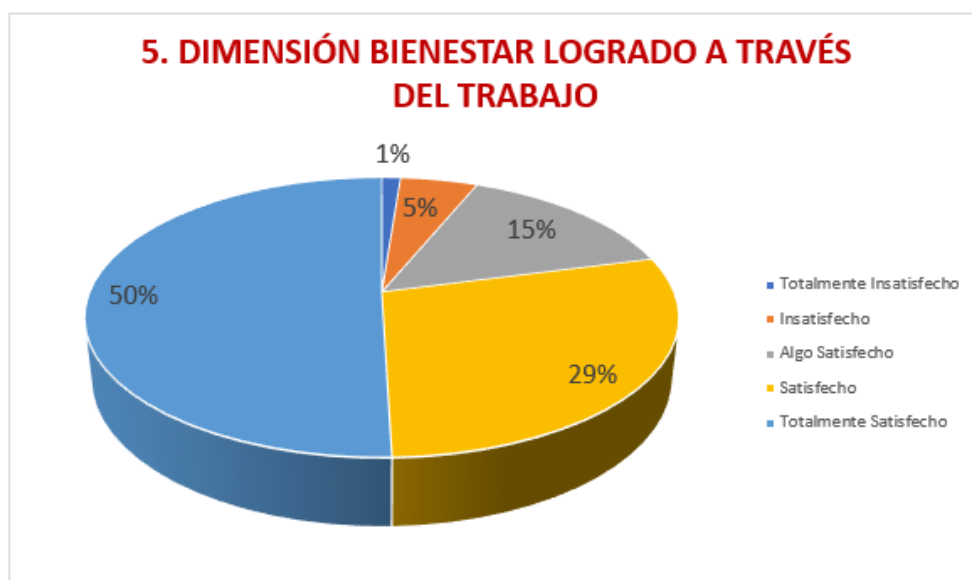
4.5 Dimensión 5: Bienestar Logrado a través del Trabajo.

Ilustración 14 Bienestar logrado a través del trabajo

5. DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO						
Preguntas	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	Total
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	1	2	10	16	31	60
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribuciones de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	1	1	12	16	30	60
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución	1	5	11	17	26	60
35. ¿Que tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	1	2	7	22	28	60
38. Disfruta usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	1	2	6	20	31	60
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar trasladarse, alimentarse, etc.)	1	4	4	17	34	60
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	0	7	14	39	60
60. cuento con la integridad	1	5	13	15	26	60
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	1	2	7	16	34	60
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	6	11	17	26	60
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	4	9	19	28	60
TOTAL	8	33	97	189	333	660
PORCENTAJE	1%	5%	15%	29%	50%	

nota: Elaboración propia.

Ilustración 15 Dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo



nota: Elaboración propia.

Esta es la dimensión llamada Bienestar Logrado a través del Trabajo contiene 11 ítems y se obtienen los siguientes

resultados:

El 94% del personal muestran satisfacción

en esta dimensión, mientras que el grado de insatisfacción es del 6% siendo las preguntas que más baja calificación tuvieron los siguientes ítems: “Me identifico con los objetivos de la institución; cuento con la integridad desde mi perspectiva, la ingesta de alimentos es suficiente en cantidad y calidad”.

No obstante, en los cambios de horario muchas veces los trabajadores ingieren alimentos en horas no establecidas como las nocturnas, provocando enfermedades de

carácter gástricos entre otras; los desayunos son en poca cantidad y de mala calidad para desarrollar eficientemente su labor, los almuerzos recargados en calorías, con bebidas altas en azúcares o bebidas estimulantes, consumidos con cierta celeridad y generando una disminución en el desempeño físico y mental. Es por ello, que se deben crear hábitos de estilo de vida saludables en la empresa y obtendrán resultados positivos tanto para el trabajador como para las empresas.

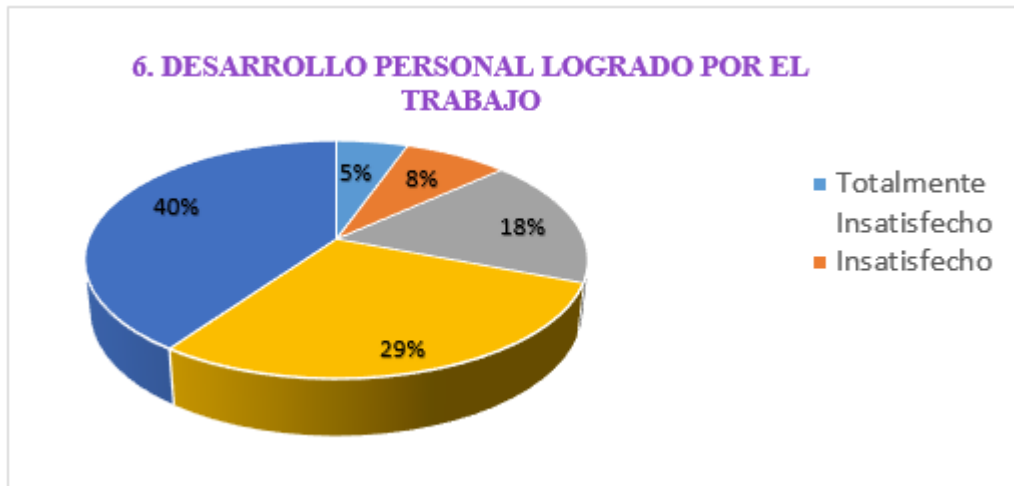
4.6 Dimensión 6: Desarrollo Personal Logrado por el Trabajo.

Ilustración 16 Desarrollo personal logrado por el trabajo

6. DESARROLLO PERSONAL LOGRADO POR EL TRABAJO						
Preguntas	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	TOTAL
53.Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente:	3	5	9	21	22	60
54.Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo:	5	5	11	17	22	60
64.Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta institución	6	4	15	11	24	60
67.Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	2	2	10	20	26	60
68.Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo:	1	4	12	18	25	60
69.Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento:	7	10	8	12	23	60
70.Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales:	1	4	12	18	25	60
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	1	4	7	22	26	60
TOTAL	26	38	84	139	193	480
PORCENTAJE	5%	8%	18%	29%	40%	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 17 Desarrollo personal logrado por el trabajo



nota: Elaboración propia.

En La sexta dimensión del Desarrollo Personal Logrado por el Trabajo (DP) Los empleados encuestados manifiestan su nivel de satisfacción frente a esta dimensión por medio de 5 elementos:

El 87% son los guardas que manifiestan sentir total satisfacción, mientras que el 13% de los trabajadores muestran insatisfacción, el ítem con mayor insatisfacción es: “Considero que mi trabajo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento, tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta institución”. Se sugiere establecer programas que permitan facilitar y a su vez orientar a los trabajadores que no tienen casa propia y que estén interesados en adquirir una,

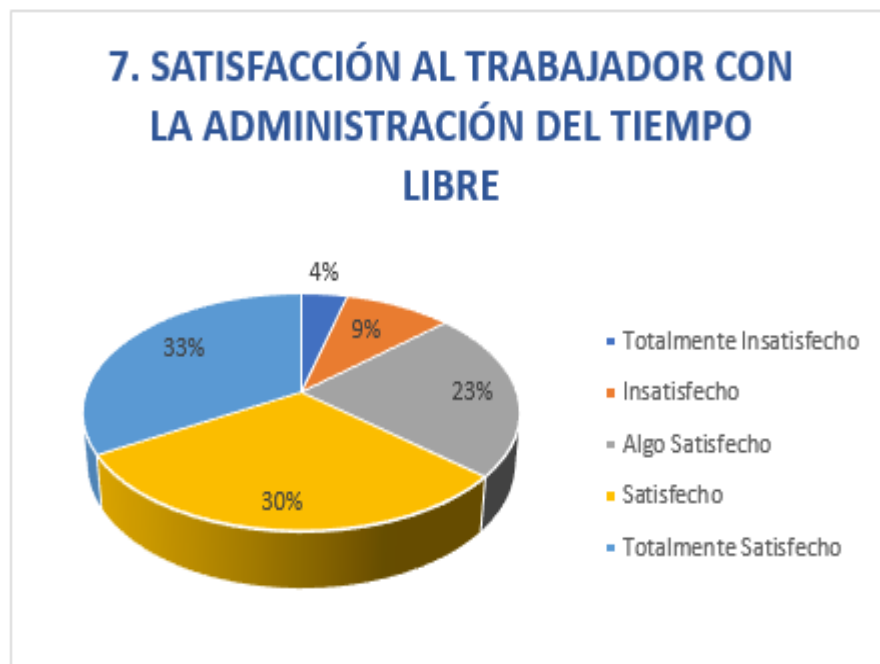
creando convenios con cajas de compensación, bancos, etc., facilitándoles la consecución de vivienda propia y así permitirles mejorar sus condiciones de vida y bienestar. También manifiestan un grado de insatisfacción frente a al ítem: Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo, se recomienda la promoción de los programas de reconocimiento por parte de sus supervisores a las actividades que estos realizan, ya que esto produce satisfacción no solo a nivel profesional, sino también personal y contarán con un personal más motivado en continuar con sus funciones de manera efectiva.

4.7 Dimensión 7: Administración del Tiempo Libre

Ilustración 18 Satisfacción al trabajador con la administración del tiempo libre

7. SATISFACCIÓN AL TRABAJADOR CON LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE						
Preguntas	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Algo Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	TOTAL
25.La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta:	5	8	23	10	14	60
55.Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo:	1	6	9	22	22	60
56.Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia:	1	3	12	23	21	60
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas:	2	6	13	20	19	60
58.Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros):	3	5	12	16	24	60
TOTAL	12	28	69	91	100	300
PORCENTAJE	4%	9%	23%	30%	33%	

Ilustración 19 Satisfacción al trabajador con la administración del tiempo libre



Fuente: Elaboración propia.

En la séptima Dimensión Administración del tiempo libre: En esta dimensión encontramos 5 elementos, con los siguientes resultados: El 87% de los guardas de seguridad se sienten muy satisfecho, los trabajadores que muestran algún nivel de insatisfacción es del 13% el ítem con mayor puntaje de insatisfacción es: Se presenta la necesidad de llevar trabajo a casa.

En cuanto a este ítem se propone analizar la cantidad de funciones asignadas, ya que se pueden estar practicando actividades que no agregan valor al proceso y por tener sobre carga laboral no puedan cumplir a cabalidad en los horarios establecidos, con esto se busca liberar este tiempo y así los guardas puedan sentir más equilibrio laboral.

En cada dimensión, los guardas de seguridad manifestaron niveles altos de satisfacción, lo que permite ver desde un aspecto favorable para la empresa, podemos percibir el compromiso que tiende la empresa y los procesos de Talento Humano están encaminado velar por el bienestar de los trabajadores de tal forma y que las estrategias sean adaptadas al alcance, para lograr dar soluciones oportunas a las inconformidades para así reorientar de manera positiva y más saludable.

5. DISCUSIONES

De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación podemos afirmar que el cuestionario CVT (GOHISALO) es de vital importancia aplicarlo en las empresas para validar la necesidad de evaluar la CVL de los trabajadores (Tim & Rodríguez, 2016), debido que es necesario analizar el origen que afecta la productividad de los colaboradores y las condiciones de trabajo para ello es necesario realizar un estudio donde nos permita medir la calidad de vida en el trabajo de guardas de seguridad

privada en la ciudad de Barranquilla, Colombia.

Los participantes en el estudio son hombres mayores de edad, que en su mayoría cuentan con una edad promedio de 20 a 65 años, gran parte con pareja estable, terminaron la secundaria básica y pertenecen al nivel bajo socioeconómico, resultados evidenciados en la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo, el cual guardan una diferencia con el estudio de (Moreno et al., 2018) donde los participantes son mujeres y hombres todos profesionales en Enfermería, el cual se le aplico el test completo con los 74 ítems dando resultados con niveles bajo de satisfacción en comparación al estudio realizado a los guardas de seguridad privada.

En los resultados se evidencio que en la dimensión Seguridad en el Trabajo se observa un porcentaje de satisfacción de 83% los puntos con altos niveles de insatisfacción son los ítems “El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo y en mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)”, en comparación con el estudio de Zapata et al., (2017) evidenciando resultados diferentes, donde los guardas de seguridad de una universidad en el suroccidente colombiano muestran un alto grado de satisfacción en el ítems 7 por la remuneración recibida e insatisfacción en el ítem 61 debido que no se les realizan los exámenes médicos periódicos por parte de la institución considerando este un punto crítico.

En el estudio realizado podemos observar que algunos trabajadores muestran un nivel bajo de insatisfacción con relación a la Integración al Puesto de Trabajo en el ítem que corresponde a: “en la institución se respetan los derechos laborales”, en cuanto a la medida de la CVT el cual se realizó a trabajadores de diferentes ocupaciones se puede evidenciar

que hay una similitud con relación al estudio de (Pando et al., 2018), en cuanto a las otras dimensiones se observan diferencias.

Por otro lado, en la dimensión Satisfacción por el Trabajo el estudio arrojó un 46% de totalmente satisfecho en comparación con los resultados de Cardoso & Maldonado., (2019) quienes también obtuvieron ese grado de satisfacción en la dimensión referida en el estudio efectuado en docentes universitarios de Zacateca.

Sin embargo, la dimensión que mostró el nivel más alto en satisfacción es el Bienestar Logrado a través del Trabajo con un porcentaje de 94% se evidencia que los trabajadores se encuentran totalmente satisfechos con un nivel bajo en insatisfacción del 6% mientras que el resultado reportado por Canales et al., (2018) los profesores de colegios públicos en Concepción, Chile, refieren estar poco satisfechos con una percepción alta de 31% y la percepción baja arrojó un 40%.

La puntuación con menor concurrencia en la Administración del Tiempo Libre indica que los trabajadores manifiestan la necesidad de llevar trabajo a casa, por sobre carga de trabajo no les alcanza el tiempo para cumplir a cabalidad sus actividades durante la jornada laboral el cual afecta su tiempo de descanso, dedicar tiempo a sus familias, provocando en el trabajador desequilibrio emocional y ocupacional.

El objetivo de este trabajo es validar si existen evidencias que comprueben los factores de riesgos y prevención en la calidad de vida en el trabajo; en esta revisión se incluyó estudios de tipo descriptivo de corte transversal, el cual nos permitió que, los guardas de seguridad privada de la ciudad de Barranquilla, Colombia manifestaron un alto grado de satisfacción con respecto a sus condiciones laborales y su calidad de vida.

Finalmente, este estudio nos permite manifestar que el cuestionario CVT – GOHISALO es un método efectivo para evaluar la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones.

6. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la importancia de la calidad de vida en el trabajo y a la vez lo relevante que es en estos tiempos de pandemia la labor que desempeñan los guardas de seguridad se desarrolló esta investigación con el fin de identificar de qué manera ellos perciben la calidad de vida en el trabajo durante el periodo de pandemia producido por el Covid 19. Es importante este resultado a sabiendas de que esta percepción influye no solo en lo personal y laboral sino también en lo familiar y puede ocasionar un AL o una EL. Los participantes en el estudio son hombres mayores de edad, que en su mayoría cuentan con una edad promedio de 20 a 65 años, gran parte con pareja estable, terminaron la secundaria básica y el nivel socioeconómico que predomina es bajo. Se procede a realizar el estudio de la presente investigación aplicando el cuestionario CVT – GOHISALO a los 60 colaboradores de las dos empresas seleccionadas en la ciudad de Barranquilla, Colombia para identificar la calidad de vida percibida en el trabajo por los guardas de seguridad de la ciudad de Barranquilla (Colombia) en el periodo de pandemia Covid-19 siendo este el objetivo principal. Tabuladas cada una de las dimensiones del cuestionario diligenciadas por los guardas de seguridad se obtuvo como resultado que en su mayoría manifiestan sentirse satisfechos, mientras que los ítems con mayores niveles de insatisfacción hacen referencia al salario, la sobrecarga laboral y la necesidad que tienen de llevar trabajo a casa. Considerando que la mayor parte de los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo podemos decir que, es un punto

favorable para la empresa ya que el resultado obtenido deja entre ver que la gestión realizada por los directivos y los procesos de Talento Humano durante el periodo de la pandemia producida por el Covid – 19. Han sido encaminados a lograr un ambiente laboral sano. En cuanto a las inconformidades encontradas se deben hacer ajustes al alcance de sus estrategias y presupuestos que busquen intervenir oportunamente las necesidades referenciadas por los colaboradores para así reorientar de manera positiva y saludable un programa de bienestar laboral.

Referencias

ARL SURA. (2020). *Leyes, Decretos, Circulares, Legislación, Resoluciones y conceptos*. Obtenido de ARL SURA: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia>

Becerra, T. Y. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 - Cajamarca*. Obtenido de UPAGU (Universidad Privada Antonio Guillermo Urrego): <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>

Canales Vergara, M., Valenzuela Suazo, S., & Luengo Machuca, I. (2018). *Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios publicos de Concepción, Chile*. *Scielo*, 13. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n4/2395-8421-eu-15-04-370.pdf>

Canales, E. P. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. 2da Edición*. . Obtenido de Limusa Noriega. N.035.: Publicado 1994. ID3143161.

Cardoso Pérez, M. d., & Maldonado González, F. (2019). Satisfacción con la

calidad de vida laboral en docentes universitarios de zacatecas. *Filha*. Obtenido de <http://www.filha.com.mx/publicaciones/edicion/2019-06/satisfaccion-con-la-calidad-de-vida-laboral-en-docentes-universitarios-de-zacatecas-por-martincardoso-y-fabiola-maldonado>

Colaboradores, B. R. (2020). *PROYECTO DE PRÁCTICA II – Investigación aplicada calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al covid-19*. Obtenido de Politecnico Grancolombiano, Institución Universitaria: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2268/BRIGITTE%20ROCIO%20REYES%20RUEDA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coquel Bru, A. P. (2019). *La aromaterapia como alternativa de mejora en la calidad de vida de pacientes con cáncer de mama*. Obtenido de Universidad Simón Bolívar: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/4452>

Cowling, B. y. (2010). Community psychological and behavioral responses through the first wave of the 2009 influenza A(H1N1) pandemic in Hong Kong. *The HKU Scholars Hub*. Obtenido de <https://hub.hku.hk/handle/10722/129455>

El Ministro de la Protección Social, Diego Palacio Betancourt. (2008). *RESOLUCIÓN 002646 DE 2008. Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de https://reacreditacion.itm.edu.co/docs/Normativa_Externa/13.%20Resoluci%C3%B3n%202646%20de%202008%20-%20Disposiciones%20riesgo%20psico-social.pdf

EsraÇaylak, B. C. (2017). Evaluación de la Calidad de Vida de los Trabajadores de una Fábrica de

- Cemento. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042817302501>
- Gómez Vélez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá -. *Revistas Ciencias Estratégicas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Gonzalez R., y. c. (2012). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *ManoPDF*. Obtenido de https://nanopdf.com/download/elaboracion-y-validacion-del-instrumento-para-medir-calidad-de_pdf
- Gudela, G. &. (2016). El caso de revitalizar la investigación sobre la calidad de la vida laboral. *Human Relations*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726716654746>
- Jacome, I. E. (2020). *Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19*. Obtenido de Dominio de las Ciencias : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Manuel Pando, C. A. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068#t1
- Martinez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. Obtenido de [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218. Obtenido de: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/6009/7935>
- Monica Gomez - Salcedo, .. L.-A. (2021). *Calidad de vida laboral en Colombia : un índice multidimensional difuso*. Obtenido de Banco de la Republica | Colombia : <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/6930>
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”(versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068
- Pallo, M. F. (2022). *Estrategia de mejora de la calidad de vida laboral para personas con discapacidad en Amato*. Obtenido de Pontifica Universidad Católica de Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3842/1/78277.pdf>
- Sanchez, J. A. (2020). *Motivación laboral y calidad del cuidado de la enfermería del servicio de neonatología. “Hospital Víctor Lazarte Echegaray”, en tiempos de COVID – 19*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47200>
- Timm, M., & Rodrigues, M. C. S. (2016). Cross-cultural adaptation of safety culture tool for Primary Health Care. *Acta Paulista de Enfermagem*, 29, 26-37. Obtenido de: <https://www.scielo.br/j/ape/a/NKwYbx>

[Lthmqg6m9zYKTvYMy/?format=pdf
&lang=en](https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/?format=pdf&lang=en)

Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Xiaofang Liu., S. G. (2017). Estudio Comparativo de Calidad de Vida Relacionada con la Salud de Agricultores y Trabajadores. *Value in Health Regional ISSUES*. Obtenido de [https://www.valuehealthregionalissues.com/article/S2212-1099\(17\)30019-5/fulltext#](https://www.valuehealthregionalissues.com/article/S2212-1099(17)30019-5/fulltext#)

Zapata, M. d., David, L., Espinal, L., Marin, J., & Rodriguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Scielo*, 10. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n248/0465-546X-mesetra-63-248-00235.pdf>

Zuleima Cogollo - Milanes, L. C.-P.-G.-A.-S. (2016). Calidad de vida relacionada con salud en guardas de seguridad de Cartagena, Colombia. *Revista Ciencia y Salud Virtual*. Obtenido de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/673>