

Calidad de vida laboral en operarios de mantenimiento mecánico automotriz¹

Quality of work life in automotive mechanical maintenance workers

Álvaro Quintana Salcedo²
Verónica Castro Bocanegra³
Cristian Zúñiga Vega⁴
Angélica García Moreno⁵
Carlos Severiche Sierra⁶

DOI: <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.31.8958>

RESUMEN

En esta investigación se identificaron los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo percibida por operadores de mantenimiento mecánico automotriz que laboran en el Distrito de Cartagena de Indias. En el estudio descriptivo-analítico de corte transversal se aplicaron dos instrumentos a 65 trabajadores de mecánica automotriz: uno para las variables sociodemográficas y el test CVT-Gohisalo. El paquete estadístico utilizado fue SPSS. Entre los resultados se encontró que se encuentran satisfechos para las dimensiones de seguridad en el trabajo, integración en el trabajo, bienestar en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. En cuanto al soporte institucional y satisfacción por el trabajo se consideran vulnerables. Se requiere aplicar estrategias o intervenciones que motiven a los trabajadores de mantenimiento mecánico automotriz a alcanzar los objetivos personales y empresariales; además, incentivar el crecimiento académico, la capacitación permanente, la superación personal y la administración del tiempo libre.

Palabras clave: calidad de vida, trabajo, mecánicos, salud laboral, servicio automotriz.

ABSTRACT

The levels of satisfaction of the quality of life at work perceived by automotive mechanical maintenance operators who work in the District of Cartagena de Indias in the Colombian Caribbean were identified. The study is descriptive-analytical of cross-section, in 65 auto mechanic workers. Two instruments were applied. One for sociodemographic variables and the CVT-GOHISALO Test to measure quality of life at work. The statistical package used was SPSS. Results: In the dimensions of Safety at work, Integration at work, Well-being at work, Personal development and Management of free time, the workers are satisfied. The dimensions of Institutional Support and Job Satisfaction are considered vulnerable. It requires the application of strategies and / or interventions that motivate the automotive mechanical maintenance worker to achieve personal and business objectives; encourage academic growth, permanent training, personal improvement and free time management.

Keywords: quality of life; job; mechanical; occupational health; automotive service.



Cómo citar este artículo: Á. Quintana, V. Castro, C. Zúñiga, A. García and C. Severiche. "Calidad de vida laboral en operarios de mantenimiento mecánico automotriz". *Ingeniare*, vol. 17, no. 31, pp. 93-102, Diciembre 2021.

1 *Calidad de vida laboral, Gitec, Seguridad industrial.*

2 Ph.D. Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena. alvaro.quintana@cumvirtual.edu.co - <https://orcid.org/0000-0002-2139-9538>

3 M.Sc. Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena. veronica.castro@cumvirtual.edu.co - <https://orcid.org/0000-0002-1138-4463>

4 M.Sc. Investigador independiente, Cartagena. christianzuniga10@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-8859-8059>

5 Ph.D. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla. agarcia87@unisimonbolivar.edu.co - <https://orcid.org/0000-0003-2474-4381>

6 Ph.D. Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena. carlos.severiche@cumvirtual.edu.co - <https://orcid.org/0000-0001-7190-4849>

1. INTRODUCCIÓN

En general, la calidad de vida en el trabajo (CVT) es una cuestión de coyuntura, ya que el contexto laboral se encuentra en crisis, caracterizado por un alto nivel de precariedad y la disminución en las condiciones de contratación, cuya responsabilidad siempre recae en el capitalismo global [1], [2], [3], [4], que ha implicado modificaciones en la economía mundial, impactando negativamente la CVT por inestabilidad en los puestos de trabajo, las formas de empleo y la tercerización laboral, abandonando a muchos trabajadores en temas de acceso y servicios de salud, así como la sensación de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad [5], [6], [7], [8].

El CVT se originó después de la Segunda Guerra Mundial, como noción y significación de la percepción y apreciación de los individuos acerca de su vida o si tenían una buena vida o simplemente de su bienestar subjetivo [9]. A pesar de este interés existe una definición acertada de calidad de vida en el trabajo y debe considerarse dentro de una perspectiva social, que cambia con los entornos laborales [10], [11], [12].

La calidad de vida en el trabajo tiene una concepción multidimensional, que viene dada cuando el trabajador, por medio de su ejercicio laboral y teniendo en cuenta su propia percepción, cubre las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por éste, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre [13], [14], [15], [16].

Diversos estudios analizan la calidad de vida en grupos de trabajadores en el ámbito latinoamericano, incluyendo, por ejemplo, a la población de profesionales de la salud [17], [18], conductores de pasaje foráneo [19], guardas de seguridad [20], operadores de plantas de sacrificio [21] y trabajadores temporales [22].

Por otra parte, en Colombia últimamente se ha incrementado la fuerza laboral para actividades de mantenimiento mecánico de automóviles, en concordancia con la comercialización del sector automotriz, posicionándose como un subsector económico generador de trabajo en los ámbitos local, nacional y mundial. Este ejercicio laboral se caracteriza por tareas que implican la exposición a diversos tipos de peligros y riesgos, que junto con la informalidad lo convierten en un tema de estudio interesante.

Con base en lo anterior, el objetivo de este estudio consiste en identificar los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo percibida por los operadores de mantenimiento mecánico automotriz que laboran en el Distrito de Cartagena de Indias, utilizando el instrumento CVT-Gohisalo, que permite analizar las particularidades de las dimensiones pertenecientes a la calidad de vida en el trabajo, las cuales evidencian los factores intralaborales, extralaborales y un posible riesgo psicosocial [23].

2. METODOLOGÍA

Es un estudio descriptivo, analítico y cuantitativo de corte transversal. La población estuvo compuesta por 65 trabajadores del sector más concurrido de mecánica automotriz de la ciudad, durante los años 2017-2018. Como criterios de inclusión se consideraron los trabajadores dedicados a la mecánica automotriz y ayudantes que aceptaran participar del estudio. Se excluyeron los operadores menores de edad.

Respecto al instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo se utilizó el CVT-Gohisalo [24], desarrollado por investigadores del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de Guadalajara (México), donde se evalúa el nivel de CVT percibido mediante siete dimensiones y 74 ítems: soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (ST), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SAT), bienestar logrado a través del trabajo (BLT), desarrollo personal (DP) y administración del tiempo libre (ATL). Según el índice Alpha de Cronbach, la confiabilidad del instrumento fue del 0,952. Las variables sociodemográficas fueron edad, estado civil, estrato, procedencia, nivel educativo, ocupación laboral, tipo de contratación, antigüedad de años laborando y tipo de vivienda.

El proceso empezó con la entrega del consentimiento informado a cada operario y la explicación detallada de las condiciones del estudio. Luego se acordó con el supervisor de cada taller un lugar y fecha única por trabajador para aplicar el cuestionario, para lo cual se estableció un tiempo máximo de 30 minutos y se contó con la presencia constante del investigador.

El análisis de los datos se realizó con el paquete SPSS versión 21.0, empleando la estadística descriptiva. El protocolo de estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Además, los permisos respectivos, el consentimiento informado y el protocolo estuvieron conforme con las normas éticas de la Declaración de Helsinki.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con las variables sociodemográficas de la Tabla 1, se indica que el 81,5% (N=53) constituye una población activa, ubicada entre los 18 y 48 años de edad. El 78,5% (N=51) convive con su pareja y el 64,6% (N=42) se identifica como residente de estrato medio. Sólo un 27,7% (N=18) tiene formación como técnico o tecnólogo en mecánica y el 58,5% (N=38) es de procedencia urbana. La mitad de la población encuestada desempeña sus labores como mecánico (52,3% N=34) y sólo el 35,4% (N=23) tiene un contrato definido y con experiencia entre 16 y 20 años. El 26,2% (N=17) y 53,8% (N=35) viven en casa arrendada.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de mecánicos automotrices

Variable sociodemográfica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Edad		
18-28	16	24,6
29-38	16	24,6
39-48	21	32,3
49-68	12	18,5
Estado civil		
Casado	18	27,7
Separado	4	6,2
Soltero	10	15,4
Unión libre	33	50,8
Estrato socioeconómico		
Alto	0	0
Bajo	23	35,4
Medio	42	64,6
Nivel educativo		
Bachiller completo	19	29,2
Bachiller incompleto	28	43,1
Técnico/ tecnólogo	18	27,7
Tipo de contratación		
Prestación de servicio	19	29,2
Contrato definido	23	35,4
Por obra y labor	3	4,6
Sin contratación	20	30,8
Tipo de vivienda		
Arriendo	35	53,8
Familiar	13	20
Propia	17	26,2

Fuente: elaboración propia.

Al analizar las dimensiones que componen el test de CVT-Gohisalo se encontró que en cuanto al soporte institucional para el trabajo (SIT), el 52,31% de los trabajadores (N=34) se considera insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y aunque las dificultades para realizar un trabajo mecánico no dependen de ellos, existe poca motivación para desarrollar sus funciones. No se visualizan las opciones de progreso y se sienten insatisfechos de manera personal (Tabla 2).

En la dimensión seguridad en el trabajo (SET), el 60% de los encuestados (N=39) tiene un alto grado de satisfacción en los procesos y procedimientos que se generan en el lugar de trabajo. Consideran el espacio laboral como una opción para su crecimiento personal y social. Así mismo, que su labor les ofrece el suficiente sustento económico para cubrir sus necesidades financieras, incluyendo las familiares.

Además, se sienten capacitados para estar en su actual puesto laboral y ascender. Al analizar la dimensión de integración al puesto de trabajo (IPT), el 78,46% de los mecánicos encuestados (N=51) se sienten satisfechos con sus compañeros, consideran que se colaboran entre ellos y de manera cooperativa superan retos laborales. Tienen capacidad de liderazgo y su ambiente laboral es satisfactorio.

En la dimensión de satisfacción por el trabajo (SAT), un 50,77% (N=33) están insatisfechos y un 49,23% satisfechos (N=32). Este porcentaje demuestra que la mitad de los trabajadores están comprometidos con la misión de la empresa, mientras que los restantes se sienten insatisfechos por su actividad. El 49,23% están satisfechos con su remuneración y el porcentaje restante considera que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos.

Para la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo (BLT), 37 mecánicos, que corresponden al 56,92%, estiman estar satisfechos con lo alcanzado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral, pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte o poder cancelar los estudios de sus hijos. Aun así, no se puede menospreciar el 38,46% (N=32) de los trabajadores que se consideran insatisfechos, convirtiéndose en personas con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales.

En la dimensión de desarrollo personal (DP), el 56,92% (N=37) tiene una actitud positiva y de buen trato, consideran haber alcanzado sus metas progresivamente y transmiten su positivismo y entusiasmo a los demás compañeros. Por su parte, el 43,08% (N=28) presentan insatisfacción personal, se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen a las acciones u opciones que les presenta la empresa.

El 84,62% (N=55) de los encuestados se consideran satisfechos en la dimensión de administración del tiempo libre (ATL). Son trabajadores que planifican su jornada laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio. Cumplen con su horario laboral y sus compromisos personales y sociales.

Tabla 2. Niveles de satisfacción por dimensiones en categorías de satisfacción alto, intermedio y bajo

Nivel de satisfacción / dimensiones	SIT	%	SET	%	IPT	%	SAT	%	BLT	%	DP	%	ATL	%
Satisfacción alta	31	47,69	39	60	51	78,46	32	49,23	37	56,92	37	56,92	55	84,62
Satisfacción Intermedia = Insatisfacción	19	29,23	21	32,31	8	12,31	17	26,15	3	4,62	15	23,08	5	7,69
Satisfacción baja = Insatisfacción	15	23,08	5	7,69	6	9,23	16	24,62	25	38,46	13	20	5	7,69

Fuente: elaboración propia.

Entre las variables del test de CVY-Gohisalo y las sociodemográficas se hallaron cinco asociaciones estadísticamente significativas, relacionadas con estas dimensiones: seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre. Tienen gran relevancia las siguientes variables sociodemográficas: tipo de contratación, ocupación y nivel educativo.

- 1) Los trabajadores en mecánica automotriz que realizaron sus estudios en un instituto técnico están cinco veces más satisfechos con los procesos y procedimientos que se generan en el lugar de trabajo (OR:4,79; IC al 95%: 1,224 – 18,76; p-valor: 0,024). Si poseen una contratación están más satisfechos (OR: 0,156; IC al 95%:0,049 – 0,498; p-valor: 0,001), pues consideran el espacio laboral como una opción para su crecimiento personal y social. Esto comparado con quienes sólo han terminado un nivel escolar y no tienen contratación, laborando como trabajadores independientes, respectivamente.
- 2) Quienes se desempeñan como mecánicos están más satisfechos e integrados al puesto de trabajo en comparación con los que se desenvuelven como auxiliares (OR: 0,224; IC al 95%: 0,056 – 0,900; p-valor: 0,035).
- 3) Los trabajadores que tienen una contratación como dependiente y además han culminado sus estudios en un instituto técnico están cuatro veces más satisfechos con el trabajo, la remuneración o los reconocimientos recibidos, que quienes tienen un contrato independiente y estudios escolares básicos (OR: 3,832; IC al 95%: 1,172 – 12,52; p-valor: 0,022) (OR: 0,313; IC al 95%: 0,102 – 0,964; p-valor: 0,039).
- 4) Los trabajadores que se desempeñan como mecánicos están tres veces más satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral, en comparación con los auxiliares de mecánica (OR: 3,323; IC al 95%: 1,191 – 9,273; p-valor: 0,020).
- 5) Los trabajadores dependientes están más satisfechos con la administración de su tiempo libre que aquellos con contratación independiente (OR: 0,228; IC al 95%: 0,056 – 0,926; p-valor: 0,05).

No se obtuvo significancia estadística con las variables sociodemográficas de edad, estado civil, nivel socioeconómico, procedencia, antigüedad y tipo de vivienda. Así como con las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y la de desarrollo personal.

El entorno laboral actual exige a las empresas y trabajadores mantener un alto nivel de bienestar laboral, social y financiero, que brinde una buena calidad de vida en el trabajo [5]. Esto proporciona óptimas condiciones laborales que repercuten en los demás entornos del trabajador [25]. Por esta razón, las empresas deben analizar cómo están proveyendo de bienestar a sus trabajadores, si sus metas empresariales están aunadas a salvaguardar esta calidad de vida y si los trabajadores perciben ese interés empresarial [26]. Estas condiciones, relacionadas con los trabajadores con un contrato laboral, queda en consideración para quienes laboran de manera independiente y no poseen condiciones laborales favorables, como no tener un contrato de trabajo [27].

En la presente investigación se analizó la percepción de la calidad de vida en 65 trabajadores de mecánica automotriz de Cartagena de Indias. Entre las variables sociodemográficas las más significativas estadísticamente fueron el nivel educativo, la ocupación como mecánico y el tipo de contratación. En cuanto a las dimensiones de seguridad en el trabajo están la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre.

De lo anterior se deduce que la educación es un factor importante en la proyección laboral, que se inicia identificando la situación tempranamente, buscando óptimas condiciones pedagógicas, sociales y organizacionales que potencien las capacidades, la integración con la comunidad y el equilibrio entre el trabajador y el trabajo asociado a los valores, necesidades, aptitudes, actitudes, así como las variables objetivas o del entorno de trabajo [28].

Respecto a las dimensiones, en la presente investigación se estableció que un 52% de los trabajadores se consideran insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y existe poca motivación para realizar las tareas asignadas. No están satisfechos con la supervisión como retroalimentación y con el control laboral. Un 51% están insatisfechos con su actividad, pues consideran que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos. El 57% estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral, porque pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte o poder cancelar los estudios de sus hijos. Aun así, un 38% de los trabajadores se consideran insatisfechos, convirtiéndose en personas con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales. El 43% presentan insatisfacción personal, se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen a las acciones u opciones que presente la empresa. Por último, 85% de los encuestados están satisfechos en la dimensión de administración del tiempo libre, porque pueden planificar su jornada

laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio, cumplen con su horario laboral y con sus compromisos personales y sociales.

Los resultados de la investigación coinciden con [29], quienes sostienen que existe influencia entre la calidad de vida laboral de un trabajador y la consecución de los logros organizacionales obtenidos, pues existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida y los resultados empresariales que alcanzan las sociedades. Según [30], la productividad de una institución estriba en la eficiencia y eficacia con que los empleados ejerzan su labor en un extraordinario ambiente de trabajo, teniendo espacios apropiados, cómodos y bien acondicionados. Aunado a ello, la calidad de vida de un trabajador se ve afectada por diversas variables intrínsecas al ambiente laboral, así como por diversos factores extralaborales que componen lo rutinario de los individuos, como la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre, determinando su modo de vida y su estatus social [21].

4. CONCLUSIONES

Según este estudio, aproximadamente la mitad de los trabajadores se consideran insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y existe poca motivación para desplegar las ocupaciones que se le ordenan. No están satisfechos con el manejo de los datos de la inspección como retroalimentación y con la supervisión laboral. En el mismo sentido, se encuentran insatisfechos por su actividad, pues consideran que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos. Así mismo, estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral, porque pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte o poder cancelar los estudios de sus hijos.

Por otra parte, la minoría se consideran insatisfechos, convirtiéndose en trabajadores con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales. Se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen ante las acciones u opciones que presenta la institución. Finalmente, la mayoría se consideran satisfechos en la dimensión de administración del tiempo libre. Son trabajadores que planifican su jornada laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio, cumplen con su horario laboral y con sus compromisos personales y sociales.

REFERENCIAS

- [1] I. Ahumada, J. Palacio, J. Posada e I. Orjuela, "Percepción del riesgo laboral en trabajadores operativos del sector metalmeccánico". *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(1), pp. 49-59, 2019.

- [2] A. Coquel, C. Alvear, C. Severiche, S. Cáceres, C. Vidal, M. Ruiz y A. García, "Aromatherapy as an alternative of improvement in the quality of life of patients with breast cancer". *SYLWAN*, 163(12), pp. 305-316, 2029.
- [3] R. Naranjo y A. de la Hoz, "Metodología de gestión integrada de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo, para las pymes contratistas del sector eléctrico basada en el modelo de sistema viable". *Ingeniare*, 13(27), pp. 63-74, 2019.
- [4] E. Bedoya, D. Sierra, C. Severiche y M. Meza, "Diagnóstico de bioseguridad en el sector sanitario del departamento de Bolívar, norte de Colombia". *Información Tecnológica*, 28(5), pp. 225-232, 2017.
- [5] J. Montoya, D. Robayo y S. Monroy, "Evaluación de la fatiga laboral en conductores de la cooperativa de transporte del municipio de Planadas". *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), pp. 143-151, 2020.
- [6] X. Liu, S. Gu, S. Duan, Y. Wu, C. Ye, J. Wang y H. Dong, "Comparative study on health-related quality of life of farmers and workers". *Value in health regional issues*, 12, pp. 123-129, 2017.
- [7] B. Demirbağ, B. Bayrak, Ç. Özkan y E. Çaylak. "Evaluation of the life Quality of workers in a cement factory". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, pp. 1462-1467, 2017.
- [8] F. Kheiraoui, M. Gualano, A. Mannocci, A. Boccia y G. la Torre, "Quality of life among healthcare workers: a multicentre cross-sectional study in Italy". *Public Health*, 126(7), pp. 624-629, 2012.
- [9] A. Pyszkowska, "Personality predictors of self-compassion, ego-resiliency and psychological flexibility in the context of quality of life". *Personality and Individual Differences*, 161, pp. 109-932, 2020.
- [10] L. López, "Protocolo para realizar análisis factorial en variables que afectan las condiciones laborales". *Ingeniare*, 13(26), pp. 13-33, 2019.
- [11] O. Palacios, D. de Chávez, P. Zamora y J. Domínguez, "Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo". *IBN SINA*, 7(1), pp. 1-9, 2017.
- [12] A. Urzúa y A. Caqueo, "Calidad de vida: una revisión teórica del concepto". *Terapia Psicológica*, 30(1), pp. 61-71, 2012.
- [13] N. Vega, H. Ceballos y J. Pardo, "Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación". *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), pp. 112-126, 2020.
- [14] C. Agudelo y M. Saavedra, "El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional". *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), pp. 1-20, 2016.
- [15] M. Zavala, T. Klinj y K. Carrillo, "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud". *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24, e2713, 2016.
- [16] C. Torres, A. Jélvez y F. Vega, "Evaluación de la calidad en un servicio de urgencia utilizando el modelo Servperf". *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 18(71), pp. 38-49, 2014.
- [17] D. Delgado, M. Inzulza y F. Delgado, "Calidad de vida en el trabajo: profesionales de la salud de la Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), pp. 216-223, 2012.

- [18] M. Grimaldo, "Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima". *Liberabit*, 17(2), pp. 173-185, 2011.
- [19] M. Vélez, "Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia". *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), pp. 225-236.
- [20] Z. Cogollo, L. Cantillo, L. García, L. García y C. Severiche, "Calidad de vida relacionada con salud en guardas de seguridad de Cartagena, Colombia". *Ciencia y Salud Virtual*, 8(2), pp. 54-61, 2016.
- [21] E. Gómez, M. Rojas, M. Angarita, J. Pérez, M. Martín y C. Severiche, "Condiciones de salud y trabajo en dos plantas de sacrificio del norte de Bolívar, Colombia". *Ciencia y Salud Virtual*, 7(2), pp. 30-41, 2015.
- [22] O. Gómez y P. Aguilar, "Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble dimensión: objetiva y subjetiva". *Polo del Conocimiento*, 3(5), pp. 66-84, 2018.
- [23] I. Hernández, M. Lumbreras, P. Méndez, E. Rojas, M. Cervantes y C. Juárez, "Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala". *Salud Pública de México*, 59, pp. 183-192, 2017.
- [24] R. González, G. Hidalgo, J. Salazar y M. Preciado, "Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo". CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36), pp. 332-340, 2010.
- [25] S. Matabanchoy, K. Álvarez y O. Riobamba, "Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: A review from 2008 to 2018". *Universidad y Salud*, 21(2), pp. 176-187, 2019.
- [26] M. Fox, K. Spicer, L. Chosewood, P. Susi, D. Johns y G. Dotson, "Implications of applying cumulative risk assessment to the workplace". *Environment international*, 115, pp. 230-238, 2018.
- [27] J. Jha y M. Singh, "Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations". *IIMB Management Review*, 31(4), pp. 385-395, 2019.
- [28] E. Bedoya, B. Behaine, C. Severiche, Y. Marrugo y A. Castro, "Redes de conocimiento: academia, empresa y Estado". *Revista Espacios*, 39(8), 2018.
- [29] M. Ormaza, M. Félix, G. Real-Pérez y C. Parra, "Procedimiento para el diagnóstico de la organización del trabajo en la carrera agroindustrias". *Ingeniería Industrial*, 36(2), pp. 126-137, 2015.
- [30] M. Zapata, F. Espinal, K. Marín e I. Rodríguez, "Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), pp. 235-244, 2017.