



Calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19 en el año 2021

María Villa Granada

Daniela Quintero Morales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19 en el año 2021

María Villa Granada

Daniela Quintero Morales

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesora

Sara Díaz Rueda

Psicóloga, Magister en Neuropsicología y Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

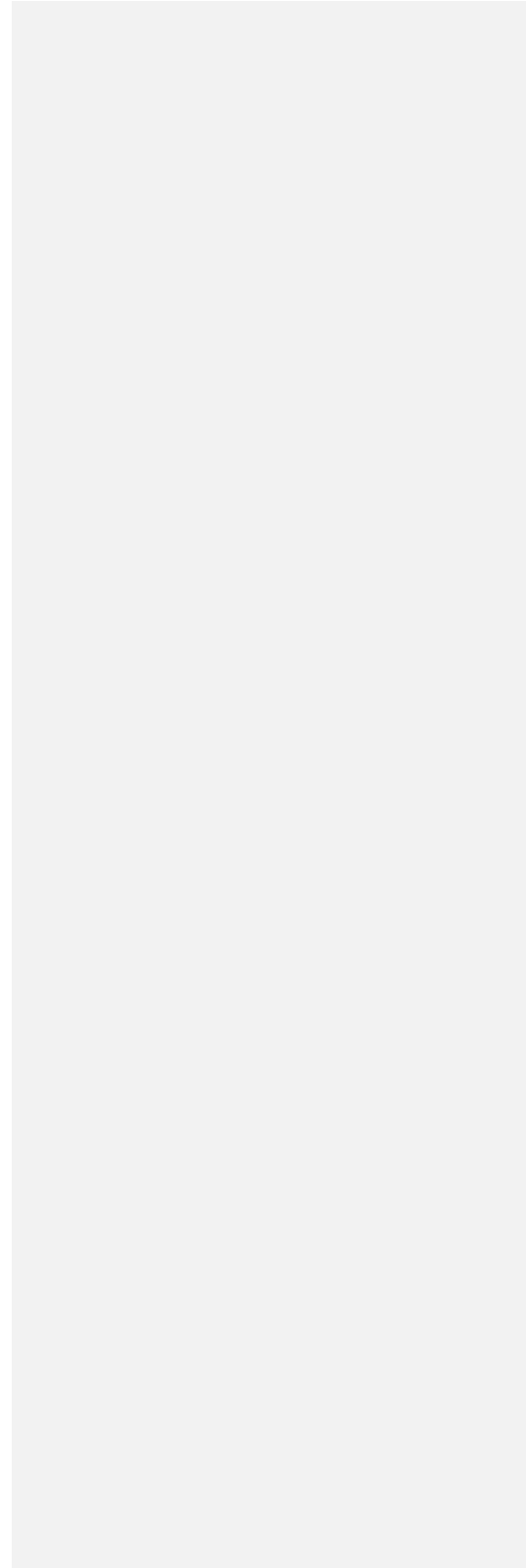
Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Dedicatoria



Agradecimientos

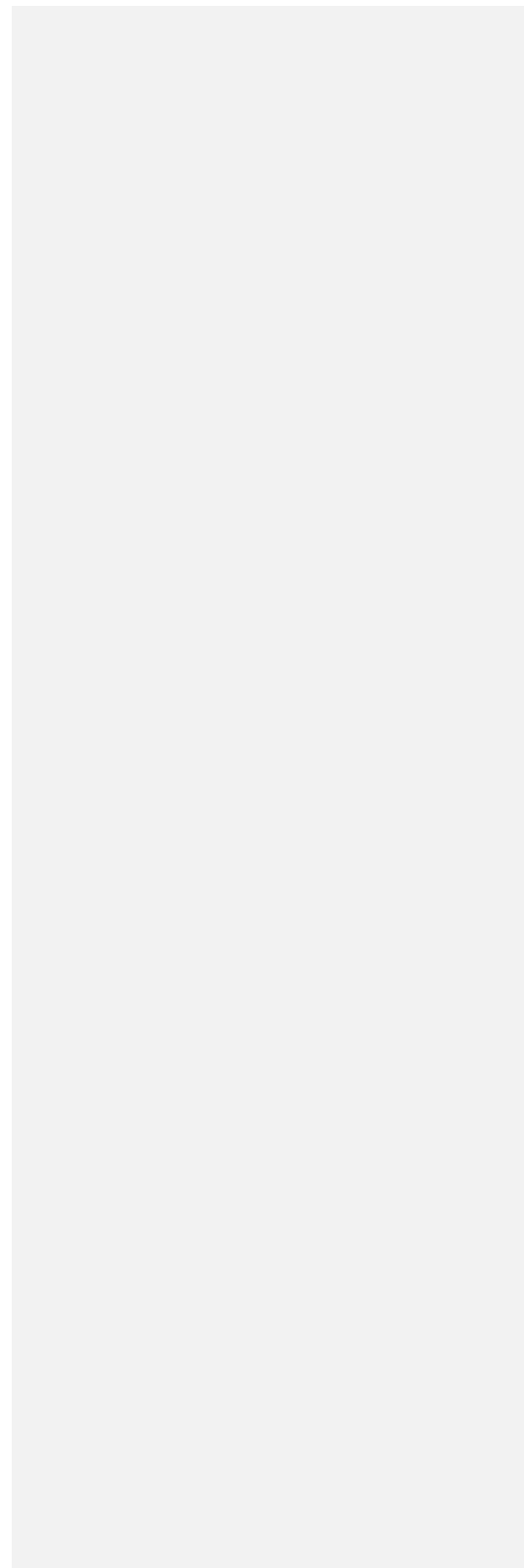
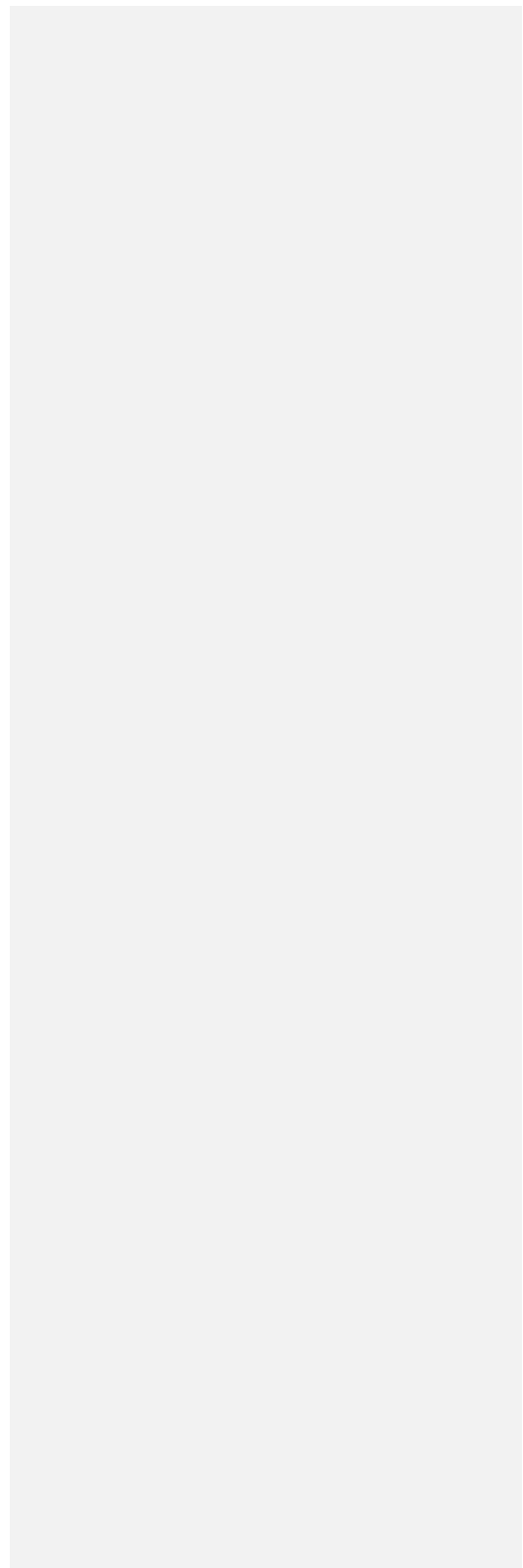


Tabla de contenido

Lista de tablas	7
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1 Planteamiento del problema	11
2 Justificación	17
3 Objetivos	20
3.1 Objetivo general	20
3.2 Objetivos específicos	20
4 Marco teórico	21
4.1 Antecedentes.....	21
4.2 Marco Legal	24
4.3 Marco conceptual.....	30
4.4 Factores individuales de la CVT:	34
4.5 Factores del ambiente de trabajo:.....	35
4.6 Factores del trabajo y la organización:	36
4.7 Factores del entorno sociolaboral:	36
5 Diseño metodológico	39
5.1 Tipo de investigación	39
5.2 Diseño	39
5.3 Población.....	40
5.4 Criterios de inclusión.....	40
5.5 Criterios de exclusión	40
5.6 Muestra	40
5.7 Tipo de muestreo.....	41
5.8 Instrumento.....	41
5.9 Variables.....	42
5.10 Procedimiento y plan de análisis	44
5.11 Consideraciones éticas.....	44

6	Resultados	47
7	Análisis y discusión de resultados.....	63
8	Conclusiones	73
9	Referencias	75



Lista de tablas

Tabla 1.....	33
Tabla 2.....	43
Tabla 3.....	47
Tabla 4.....	49
Tabla 5.....	50
Tabla 6.....	51
Tabla 7.....	52
Tabla 8.....	53
Tabla 9.....	54
Tabla 10.....	56
Tabla 11.....	57
Tabla 12.....	57
Tabla 13.....	58
Tabla 14.....	59
Tabla 15.....	60
Tabla 16.....	61

Resumen

Este trabajo de investigación se basó en la calidad de vida laboral, el objetivo principal fue determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021. Lo anterior se realizó a través de una metodología cuantitativa y de corte descriptivo, para la recolección de información se empleó la escala de calidad de vida en el trabajo elaborada por la Doctora Juana Patlan en el año 2016, la cual mide 4 factores (factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y la organización y factores del entorno socio laboral) que, a su vez se agrupan en 17 subfactores.

Los resultados indican que la mayoría de la muestra encuestada está de acuerdo y moderadamente de acuerdo, por lo tanto, tienen una buena percepción de calidad de vida laboral bajo la modalidad trabajo en casa, el subfactor que no obtuvo resultados satisfactorios fue adecuada retribución económica, con un porcentaje del cincuenta en la respuesta totalmente desacuerdo y moderadamente en desacuerdo.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, COVID 19, trabajo en casa, colaboradores.

Abstract

This research work was based on the quality of working life, the main objective was to determine the quality of working life conditions of a group of workers from the Valle de Aburrá who are under the work-at-home modality during the COVID-19 pandemic, in the year 2021. The foregoing was carried out through a quantitative and descriptive methodology, for the collection of information the scale of quality of life at work prepared by Dr. Juana Patlan in the year 2016 was used, which it measures 4 factors (individual factors, work environment factors, work and organization factors, and socio-work environment factors) which, in turn, are grouped into 17 subfactors.

The results indicate that the majority of the surveyed sample agrees and moderately agrees, therefore, they have a good perception of quality of working life under the work at home modality, the subfactor that did not obtain satisfactory results was adequate economic compensation, with a percentage of 50% in the answer totally disagree and moderately disagree, for which it is perceived that half of the sample does not feel satisfied with the economic remuneration from the organization for which they work.

Keywords: Quality of work life, COVID 19, work at home

Introducción

En este estudio se encontrará el planteamiento del problema sobre la calidad de vida laboral durante el año 2021 en la pandemia, los antecedentes sobre la calidad de vida laboral, el COVID 19, la situación laboral mundial, también se hallará el objetivo principal y los objetivos específicos, luego se mostrarán los resultados obtenidos y de ultimas el análisis y la discusión sobre la investigación.

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19 en el año 2021; mediante el enfoque cuantitativo donde se aplica la escala de calidad de vida laboral realizada por la doctora Juana Patlan en el año 2016.

Según Casas, et al., (2002), la calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las relaciones humanas, entre otros; que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, es además un término multidimensional puesto que abarca todas las dimensiones del ser humano y de la organización.

De la misma manera, se aborda la calidad de vida laboral mediante las consecuencias y afectaciones que surgieron con la pandemia por el COVID 19 (SARS, del inglés severe acute respiratory síndrome) inicialmente llamado nCoV-19 que, a su vez, planteó las nuevas modalidades que permitieron a las empresas tener un equilibrio economía-productividad, es decir, el trabajo en casa.

Debido a lo antes expuesto, esta investigación es importante puesto que, permite identificar los factores que miden la calidad de vida laboral desde los trabajadores que pasaron a laborar bajo la modalidad de trabajo en casa debido a la pandemia, con ello, se logran identifican dinámicas de mejora que permiten un mejor desempeño laboral y unas condiciones óptimas para los colaboradores que contribuyen de manera eficaz a las compañías.

1 Planteamiento del problema

En diciembre de 2019 se alertó en Wuhan (Hubei, China) sobre la presencia de un brote epidémico de una nueva enfermedad respiratoria grave (SARS, del inglés severe acute respiratory síndrome), rápidamente se identificó el agente: un nuevo coronavirus, inicialmente llamado nCoV-19. (Ribot et., al 2020). Nadie imaginó que este brote inicial que surgió en China iba a impactar a todo el mundo, con fuertes repercusiones sanitarias, económicas, políticas y sociales.

El virus nCoV-19 pasó a ser denominado la enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19) causada por el virus SARS-CoV-2., declarado así por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de febrero de 2020. Este se propagó rápidamente por varios países, al punto que la OMS el 30 de enero de 2020, lo declara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, luego esta misma organización, identifica el COVID-19 como una pandemia, dado su presencia en más de 100 países.

En Americana Latina y el Caribe, el COVID-19 registró sus primeros contagios en Brasil a fines de febrero de 2020 y se extendió rápidamente en todos los países de la región, reportando un alto número de contagios en Brasil, Perú, México y Chile. Asimismo, el 6 de marzo de 2020 se confirmó el primer caso en Colombia (Organización para la cooperación y el desarrollo económico-OCDE y Banco Mundial, 2020).

Desde su aparición en diciembre de 2019 a Julio del 2021, la pandemia de coronavirus se ha propagado en 213 países, con 210.002.541 casos confirmados, de ellos se han presentado 4.403.586 decesos y 186.441. 323 recuperados en el contexto mundial. Colombia según estadísticas de agosto 2021, suma 4.889.702 de casos confirmados, de estos se han registrado 124.388 muertes, 4.725.018 recuperados y 30.715 casos activos; gracias a las campañas de vacunación que iniciaron el 17 de febrero del año en curso, la tasa de contagio y fallecidos ha disminuido considerablemente al punto que estamos cada vez más cerca de poner fin a la pandemia (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021)

En Colombia el 12 marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud), decretó a partir de la resolución 385 el estado de emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, la norma incluyó el Aislamiento Preventivo Obligatorio o confinamiento siendo este una medida excepcional (Ministerio de salud, 2020). Esta estrategia fue empleada por muchos países, puesto que era la más eficaz para preservar la vida y evitar la propagación, pero esto generó cambios drásticos a nivel social y económico que a su vez repercutió de manera significativa en la salud mental de toda la población. Toda vez que la salud mental está influenciada por una gran variedad de factores entre ellos la educación, la alimentación, la salud física, la remuneración o ingresos, la vivienda, la calidad de relaciones sociales e interpersonales, el desempeño laboral, el equilibrio entre el trabajo, la vida familiar y personal, entre otros.

A propósito de lo anteriormente planteado se realizó un metaanálisis con datos de 55 estudios internacionales principalmente de China que contó con 2189 artículos de investigación sobre el impacto de la pandemia en la salud mental y se "resalta que el trastorno por estrés postraumático, la ansiedad y la depresión fueron, respectivamente, cinco, cuatro y tres veces más frecuentes en comparación con lo que habitualmente reporta la Organización Mundial de la Salud (OMS)". J. Porras (Comunicación personal, 24 de diciembre de 2020).

Cénat y colaboradores (2021) reportaron una prevalencia:

La prevalencia de depresión fue del 15,97%, la prevalencia de ansiedad fue del 15,15%, la prevalencia de insomnio fue del 23,87%, la prevalencia de TEPT fue del 21,94%.

Finalmente, la prevalencia de distrés psicológico fue del 13,29%. De ello, se concluye que los hallazgos sugieren que las consecuencias de salud mental a corto plazo del COVID-19 son igualmente altas en los países afectados y en todos los géneros (Cénat et al., 2020).

En Colombia también se sintieron de manera significativa las consecuencias del aislamiento producto de la pandemia, medida que se extendió hasta febrero de 2021 y que luego se transformó en aislamiento por distanciamiento individual responsable. Estas estrategias de mitigación de la propagación llevaron a que muchas empresas se vieran obligadas a migrar del trabajo presencial a trabajo en casa (home office), inicialmente como una medida excepcional y transitoria que fue sugerida por el Ministerio de Trabajo, “la circular 0041 de 2020”. Esta expone lo siguiente:

No se debe interferir en los espacios personales y familiares del trabajador, los empleadores no podrán asignar cargas diferentes a las de la jornada laboral, la relación laboral permanece vigente, no puede haber disminuciones de salario y se deben respetar los descansos a los que se tiene derecho, el empleador debe incluir el ‘trabajo en casa’ dentro de su metodología para la evaluación y control de los peligros y riesgos de la empresa, se debe notificar a las ARL la ejecución temporal del trabajo en casa, las ARL incluirán el ‘trabajo en casa’ dentro de sus actividades de promoción y prevención, el empleador deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores y deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación e instruirlos sobre cómo se deben reportar accidentes o incidentes de trabajo. (Ministerio de salud y protección social, 2020)

El trabajo en casa presenta ventajas y desventajas tanto para el empleado como para el empleador, puesto que permite el ahorro de costos en infraestructura, trabajar sin descuidar otras obligaciones, lo que conlleva a que se fortalezca el avance de esta nueva forma de laborar. Entre las desventajas se pueden hallar, el manejo y el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, como lo afirma el DANE en una encuesta realizada en el 2020:

Entre el 90,1% y el 96,3% de las personas encuestadas indican que necesitan computadoras, internet y celular para trabajar remotamente. La gran mayoría indica que su computadora (81,4%) y celular (87,2%) tienen la calidad suficiente para hacer su trabajo eficazmente, aunque solo en una minoría de casos computadores (26,7%) o celulares (5,1%) fueron provistos o subvencionados por la entidad pública. Igualmente, solo el 56,5% indica tener acceso a un espacio de trabajo adecuado para trabajar remotamente en casa y el 27,8% reporta fallas frecuentes con su conexión a internet entre las dificultades principales en el trabajo remoto. (p. 7)

Cabe resaltar que el trabajo y especialmente su entorno son factores muy importantes para la mayoría de los seres humanos, debido a que un adulto promedio pasa la mayor parte de su vida allí, lo que conlleva a que las empresas planteen estrategias para hacer de este, un ambiente laboral más ameno, permitiendo garantizar la productividad y la calidad de vida de los empleados.

Según Casas, et al., (2002), la calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las relaciones humanas, entre otros; que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

Además, la calidad de vida laboral también hace parte del bienestar individual del trabajador, permitiendo que este tenga diferentes percepciones frente a su entorno de trabajo, dependiendo del grado de satisfacción, es por esto, que el término calidad de vida laboral (CVL), puede entenderse como un término multidimensional, ya que abarca varias dimensiones del ser humano y a su vez, de la organización.

La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo

Cabe resaltar la importancia de la calidad de vida laboral en el trabajador, puesto que estas garantizan un ambiente sano para el desarrollo de sus labores y su bienestar. En la pandemia que atraviesa el mundo, muchas de las condiciones de vida laborales se vieron afectadas, iniciando por los recortes de personal, rebajas salariales al 50%, entre otras.

Como lo afirma la OMS (2020):

La irrupción de la pandemia de la COVID-19 en la región se verifica en un contexto caracterizado por la desaceleración económica y la ralentización o reversión de las mejoras laborales logradas en los años previos, pero donde también persisten características estructurales asociadas con la elevada informalidad laboral, reducidos ingresos medios, significativas brechas salariales y debilidades en los sistemas de protección social y de salud en cuanto a cobertura y suficiencia de las prestaciones. (p.6)

Al respecto de lo que menciona la OMS sobre el impacto del COVID a nivel económico y social, cabe resaltar que estos se sintieron en mayor magnitud en regiones como Colombia, donde se esperaba que en 2020 alcanzara un crecimiento económico cercano al 3,5%. Sin embargo, el primer trimestre del año termina enfrentando un gran acontecimiento que afectó la economía mundial en el corto y mediano plazo: la propagación del Covid-19, como menciona el Banco De La República (2020):

Los principales resultados señalan unas pérdidas económicas que varían entre \$4,6 billones y \$59 billones por mes de acuerdo con los escenarios de aislamiento considerados, cifras que representan entre 0,5% y 6,1% del PIB nacional. La rama económica de servicios aparece como la más afectada, donde se destacan las actividades de alojamiento y servicios de comida, servicios inmobiliarios, servicios administrativos, actividades profesionales y técnicas, construcción y comercio (p. 5)

Como se ha mencionado, la crisis mundial ocasionada por el COVID 19 generó múltiples repercusiones y medidas excepcionales para preservar la vida, entre ellas el trabajo en casa o home

office, cambiando las condiciones laborales y de bienestar en los trabajadores. Es por ello, que esta actividad investigativa pretende determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021

2 Justificación

Este estudio que tiene como objetivo determinar las condiciones de la calidad de vida laboral debido a la emergencia sanitaria por COVID 19, en un grupo de trabajadores que pasaron de un trabajo presencial a trabajo en casa mediado por las nuevas tecnologías de la comunicación e información.

La pandemia, como se ha mencionado afectó todos los aspectos de la vida de los individuos porque hizo “tambalea buena parte de nuestros esquemas sobre cómo funcionan las cosas, la sociedad y nuestras propias dinámicas de vida” (Larroy, et al., 2020, p.6) fue un desafío para los gobiernos y especialmente para los profesionales de la salud.

Estas repercusiones se presentaron a nivel económico, social, político, laboral, sanitario y personal. Un estudio del impacto psicológico de la cuarentena realizado por Brooks, et al., (2020) a partir de una revisión de bases de datos electrónicas.

De 3166 documentos encontrados, 24 están incluidos en esta revisión. La mayoría de los estudios revisados informaron efectos psicológicos negativos, incluidos síntomas de estrés postraumático, confusión e ira. Los factores estresantes incluyeron una mayor duración de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras y estigma (p. 912)

Sobre los factores estresantes que menciona el estudio de Brooks, et al. (2020) resaltaremos los que tienen que ver especialmente en la esfera laboral. Fruto de la emergencia sanitaria los trabajadores tuvieron que adaptarse a nuevas formas de trabajo y equilibrar el trabajo y su vida personal, a un mayor desgaste físico y emocional, que repercutió en el deterioro de la salud mental de los colaboradores.

La pandemia actual generó varias afectaciones a la desigualdad social, en donde el desempleo se convirtió en una problemática para millones de personas, afectando no solo su economía personal, sino su salud mental y física.

El capital humano dentro de las organizaciones adquiere un valor fundamental, ya que sin el ser humano difícilmente una organización puede sostenerse, además, cabe resaltar que la mayoría de las personas en su vida productiva invierte un gran tiempo en el trabajo, por tanto, lo que ocurra en esta, impacta de manera significativa en la salud mental y calidad de vida laboral, entendida esta última como "la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo " (Barbosa, et al., 2013). En otras palabras, es la influencia que tienen aspectos cualitativos que surgen en la relación trabajo individuo, donde se resalta las dimensiones humanas del trabajo principalmente de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral.

Las dimensiones de la calidad de vida laboral están conformadas por tres principales aspectos los cuales son: bienestar general que incluye retribuciones, incentivos, crecimiento, desarrollo profesional y autorrealización, el ambiente está conformado por condiciones ergonómicas y sociales, seguras, cómodas y oportunidades para que el trabajador pueda desarrollar sus capacidades, el aspecto psicosocial se establece por las relaciones entre familia, trabajo, ocio y tiempo libre, además de relaciones interpersonales asertivas (Durán, 2010).

La psicología organizacional tiene un rol muy significativo en cuanto a la calidad de vida laboral, pues son los encargados de velar por el bienestar del trabajador, para esto desarrollan constantemente estrategias tales como: medición del clima organizacional, valoración de los riesgos psicosociales, donde anualmente se busca conocer la percepción de los colaboradores sobre diferentes procesos al interior de las organizaciones y su impacto en la productividad.

Por tal motivo, las organizaciones cada día les han dado más importancia a los programas de bienestar en cuanto a la calidad de vida laboral, ya que, de no hacerlo la salud mental del individuo estaría alterada, afectando su rendimiento laboral, su equilibrio socioemocional y su bienestar psicológico, todo esto ocasiona repercusiones en la productividad y el sostenimiento de la compañía.

Por lo tanto, este trabajo busca poder recoger la percepción de los trabajadores que producto de la pandemia pasaron de trabajo presencial a trabajo en casa, donde evidentemente las condiciones laborales cambiaron, ya que es una modalidad de trabajo que se quedará con nosotros, dado que se volvió una dinámica sostenible a nivel mundial tanto para las empresas, como para los trabajadores, se presume que después de la pandemia, el 93. 0% de las personas encuestadas por el DANE se quedarán trabajando remotamente

Se espera que, a partir de esta investigación, se obtengan resultados que permitan estimar la calidad de vida laboral debido a las nuevas modalidades, como es el trabajo en casa, ya que la psicología debe responder y estar presente en todos los cambios del ser humano, identificando áreas de mejora tanto para el trabajador como para la empresa.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores individuales y del ambiente de trabajo en un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19.

Describir los factores del trabajo y la organización, así como los factores del entorno socio laboral y factor global en un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19.

Detallar los resultados de los factores de calidad de vida laboral con respecto a las siguientes variables sociodemográficas y laborales: edad, nivel de estudio, personas a cargo económicamente y turnos.

4 Marco teórico

4.1 Antecedentes

Este estudio surge a consecuencia de la pandemia por COVID-19, la cual conllevó la migración de trabajos presenciales a la modalidad de trabajo en casa o home office, en este apartado se realiza la búsqueda de los antecedentes, para ello se buscó en la base de datos verificadas, contenidas en la biblioteca de UNIMINUTO tales como Dialnet, ProQuest, Scielo, adicional se rastreó información en Google scholar, se utilizaron palabras clave como Covid19, Calidad de vida laboral, trabajo en casa, salud mental.

Se encontraron un total de veinte artículos, de los cuales se revisaron y se eligieron un total de cinco. Esto indica que, si bien existe un buen número de artículos especialmente en el tema de calidad de vida laboral, el estudio de esta en el marco de la pandemia es relativamente pocos.

Los autores Usquiano y Ricalde, realizan un estudio publicado el 16 de diciembre del año 2020, esta investigación tiene como objetivo determinar si existe correlación entre calidad de vida laboral y satisfacción con la vida, durante el estado de emergencia nacional por el COVID-19 en Perú. Emplearon un diseño no experimental, de corte transversal, estudio cuantitativo de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por un total de 193 personas, mayores de 18 años hasta la jubilación y que se encuentran trabajando, los instrumentos de medida manejados fueron la Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS). Se obtuvo como resultados:

Una correlación altamente significativa entre Calidad de Vida Laboral ($\rho = 0.573$; $p < 0.001$), Interrelación trabajo-hogar ($\rho = 0.537$; $p < 0.001$), Bienestar General ($\rho = 0.675$; $p < 0.001$), Trabajo y Satisfacción Profesional ($\rho = 0.442$; $p < 0.001$), Condiciones Laborales (0.360 ; $p < 0.001$) y Control en el Trabajo (0.497 ; $p < 0.001$) (p.4).

Estos resultados indican que existe satisfacción con la vida, implicando la interrelación con el trabajo, hogar, bienestar general y satisfacción profesional, esto hace referencia a que las empresas donde se labora les facilita las oportunidades para seguir trabajando, además si la persona tiene un buen trabajo y este es remunerado adecuadamente, los colaboradores mantendrán un alto nivel de satisfacción con la vida pues tendrá los recursos necesarios para poder cubrir todas sus necesidades. (Usquiano y Ricalde, 2020).

Asimismo, la autora Cerillo, publicó un estudio investigativo el 27 de noviembre del año 2020, donde el objetivo general se centró en “: Conocer las repercusiones del Síndrome de Burnout sobre la calidad de vida de los terapeutas ocupacionales que trabajan en el ámbito geriátrico de la Comunidad Autónoma de Extremadura (España) durante la pandemia”. Para esta investigación se utilizó un diseño descriptivo de corte transversal, con una muestra de 50 terapeutas ocupacionales, los datos fueron recogidos mediante un cuestionario ad hoc constituido por 20 preguntas que valoraban la situación laboral de los profesionales durante los meses de junio, julio y agosto de 2020.

Para los resultados de esta investigación se encontraron:

Síntomas de nerviosismo en un 70% y de fatiga en un 80% en al menos 1 o 2 días laborables a la semana. El 52,0% considera necesario el aumento de compañeros terapeutas ocupacionales en plantilla para reducir la excesiva implicación laboral y emocional y así poder realizar intervenciones de calidad. Además, dependiendo de los años trabajados, los trabajadores presentan diferentes etapas de estrés, predominando la etapa de entusiasmo y la de estancamiento del Síndrome de Burnout (p. 101)

De esta manera, se concluye que la investigación, se propuso a indagar sobre los aspectos que influyen en la calidad de vida en el trabajo, así como profundizar sobre los métodos que habían aplicado los propios profesionales para poder adaptarse a un entorno laboral adverso, como el vivido durante la pandemia. Los síntomas reconocidos fueron el nerviosismo, el entusiasmo y la fatigabilidad. Además, se

relacionan con el factor estrés, la excesiva implicación laboral y emocional. Es importante resaltar que la calidad de vida en el trabajo está viéndose alterada y se prevé que empeore hasta que desaparezca el factor que lo genera, en este caso, el Covid-19 (Cerillo, 2020).

En otras de las investigaciones, los autores Cénat et al., publicaron un artículo el 21 de enero del 2021, cuyo objetivo fue realizar una revisión sistemática y un metaanálisis para estimar la prevalencia combinada de depresión, ansiedad, insomnio, trastorno de estrés postraumático y angustia psicológica relacionada con COVID-19 entre las poblaciones afectadas. Para ello, se realizaron búsquedas de artículos en Medline, Embase, APA PsycInfo, CINAHL, Scopus y Web of Science.

Se generaron metaanálisis de efectos aleatorios sobre las proporciones de individuos con síntomas de depresión, ansiedad, insomnio, trastorno de estrés postraumático y angustia psicológica y las diferencias entre los grupos para el género, los trabajadores de la salud y las regiones donde se realizaron los estudios.

Se concluye que, con los hallazgos encontrados, las consecuencias de salud mental a corto plazo del COVID-19 son igualmente altas en los países afectados y en todos los géneros. Sin embargo, los informes de insomnio son significativamente más altos entre los trabajadores sanitarios que entre la población general (Cénat et al., 2021).

En relación con el tema investigado se rastreó el estudio del impacto psicológico de la cuarentena realizado por Brooks, et al. (2020) a partir de una revisión de bases de datos electrónicas; del cual los resultados fueron los siguientes:

De 3166 documentos encontrados, 24 están incluidos en esta revisión. La mayoría de los estudios revisados informaron efectos psicológicos negativos, incluidos síntomas de estrés postraumático, confusión e ira. Los factores estresantes incluyeron una mayor duración de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras y estigma (p. 912)

Sobre los factores estresantes que menciona el estudio de Brooks, et al. (2020) resaltaremos los que tienen que ver especialmente en la esfera laboral. Fruto de la emergencia sanitaria los trabajadores tuvieron que adaptarse a nuevas formas de trabajo y equilibrar el trabajo y su vida personal, a un mayor desgaste físico y emocional, que repercutió en el deterioro de la salud mental de los colaboradores.

Por otra parte, la autora Tiare Rojas en el año (2021) publicó su tesis de pregrado, la cual trata de un estudio sobre los desafíos para el bienestar laboral: una mirada desde y post crisis socio sanitaria por covid-19, su investigación tuvo como objetivo principal conocer los desafíos y lineamientos que tuvieron prioridad en el contexto de crisis socio sanitaria por COVID-19 para los trabajadores sociales que se desempeñan en departamentos o áreas de bienestar laboral en instituciones y/o empresas, Concluye que a partir de la investigación fue posible dar cuenta que la crisis requirió un proceso de adaptación de manera general, independiente si las personas siguieron con sus labores sin mayores alteraciones, realizó trabajo remoto o accedió la suspensión de contrato laboral. Existió un ambiente de incertidumbre que permeó de manera general a los trabajadores más allá de la ocupación en la que se desempeñaron (p. 20).

4.2 Marco Legal

Durante el tiempo de pandemia del COVID-19 según la Gobernación (2020-2021) y Minsalud (2020-2021) se opera varios decretos que promulga las acciones para la prevención del COVID-19, a continuación, se mencionará algunos de ellos:

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 El Gobierno declaró Emergencia Sanitaria en todo el país hasta el 30 de mayo. Esto significa que se implementarán nuevas medidas preventivas a través de un marco normativo que permita aplicarlas en los territorios, de la mano de las directrices de la OMS y con el acompañamiento de las autoridades locales.

Resolución 380 de 11 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud, por lo cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país para pasajeros, por causa del coronavirus COVID2019 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 420 del 18 de marzo de 2020, el Gobierno estableció las instrucciones que deben tener en cuenta los alcaldes y gobernadores para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por el COVID -19.

Decreto 418 del 19 de marzo de 2020 en el cual establece que, el manejo del orden público con el objeto de prevenir y controlar la propagación el COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, estará en cabeza del presidente de la República.

Decreto 457 del 23 de marzo de 2020 expedido para el período de aislamiento preventivo obligatorio. Todas las personas de Colombia estarán en aislamiento preventivo 25 obligatorio desde el martes 24 de marzo a las 11:59 p.m. hasta el 12 de abril a la media noche.

Decreto 749 del 05 de mayo de 2020 Artículo 1. Aislamiento. Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:001 al día 1 de julio de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.

Decreto 847 del 14 de junio de 2020 El Gobierno Nacional expidió el Decreto 847, por medio del cual se modifica el Decreto 749 del 28 de mayo, que ordenó el Aislamiento Preventivo Obligatorio en todo el territorio colombiano, desde las cero horas del 1 de junio hasta las cero horas del 1 de julio de 2020, en el marco de la Emergencia Sanitaria por causa del coronavirus covid-19.

Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.

Decreto 1297 de septiembre de 2020, por el cual se extiende aislamiento selectivo con distanciamiento hasta el 1 de noviembre.

Decreto 1408 de octubre de 2020 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.

Decreto 262 del 30 de noviembre del 2020, Por medio del cual se imparten instrucciones para la temporada decembrina del año 2020, se da continuidad a algunas medidas previstas en los Decretos Distritales 207 y 216 del 2020, para preservar el orden público, para dar continuidad a la reactivación económica y social de Bogotá D.C. y para mitigar el impacto causado por la pandemia de Coronavirus SARS-COV-2.

Decreto 293 de 20 de diciembre de 2020, Por medio del cual se imparten las instrucciones necesarias para preservar el orden público, y mitigar el impacto causado por la pandemia de Coronavirus SARS-Cov-2 (COVID-19).

Decreto 10 del 07 de enero de 2021 Por medio del cual se adoptan medidas para conservar la seguridad, preservar al orden público y mitigar el impacto causado por la pandemia del Covid-19.

Decreto 039 del 14 de enero de 2021, Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.

Circular 024 del 20 de enero de 2021 Retorno gradual y progresivo a las instalaciones de la Ani (fase III) - 20 Ene 2021.

Decreto 206 del 26 de febrero de 2021, Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura.

Decreto 094 del 25 de marzo de 2021, por medio del cual se adoptan medidas para la conmemoración de la Semana Santa en el marco del aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable para los habitantes de la ciudad de Bogotá, Medellín, Cali.

Resolución 2021060007331 del 03 de abril del 2021, por medio de la cual se adoptan unas medidas adicionales en alerta roja hospitalaria en el departamento de Antioquia.

En cuanto al trabajo en casa, se regula por:

Circular 0041 del 2 de junio de 2020, en la cual se imparten lineamientos básicos para el correcto desarrollo del trabajo en casa, los cuales deben ser atendidos por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales.

1. El trabajo en casa y las relaciones laborales

a. En desarrollo del trabajo en casa, continua vigente:

- La relación laboral.
- La facultad subordinante del empleador.
- Las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores.
- El procedimiento disciplinario conocido por las partes.

b. En caso de que el trabajador deba ejercer funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes.

c. No puede haber disminuciones salariales argumentando que la actividad será desarrollada de forma remota.

d. Los criterios para el seguimiento de las tareas de los trabajadores deben haber sido estandarizados o descritos con anterioridad.

e. Conforme lo señalado en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá mantener los lapsos señalados por Ley para las trabajadoras que se encuentren en lactancia.

2. La jornada de trabajo durante el trabajo en casa

a. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales referentes a la jornada máxima legal permitida, esto es 8 horas diarias y 48 horas semanales. Adicionalmente, en ningún caso, las horas extra, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre las partes a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extra.

b. Debe garantizarse el derecho a la desconexión laboral digital, en esta medida, los trabajadores y empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo.

c. Si por petición del empleador, el trabajador debe laborar una jornada superior a la máxima legal, procede el pago de horas extra y recargos por trabajo en dominicales y festivos.

d. No podrán establecerse al trabajador sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio, a menos que se trate de situaciones excepcionales que deban ser atendidas para evitar un perjuicio al empleador.

e. Debe promoverse la realización de pausas activas y de descanso mínimo entre reuniones continuas.

f. El empleador deberá garantizar que las horas de trabajo al día se distribuyan en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral.

g. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

3. Armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar

a. Deberá respetarse el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento de los trabajadores.

b. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral.

c. El empleador deberá evitar solicitudes los fines de semana y días de descanso.

d. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos por el trabajador, de manera prioritaria, durante la jornada laboral. Respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a que tiene derecho el trabajador.

4. Riesgos laborales y el trabajo en casa

a. Responsabilidades del empleador:

Incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos.

Notificar a la ARL el modo, tiempo y lugar de ejecución temporal de actividades del trabajador.

Retroalimentación sobre las dificultades que pueda tener el trabajador en el desarrollo de su laboral y de posibles soluciones.

Seguimiento al estado de salud de los trabajadores y recomendaciones sobre el autocuidado para prevenir el contagio del COVID 19.

Establecer y dar a conocer al trabajador los mecanismos de comunicación directa para reportar las novedades derivadas del desempeño de sus labores en la casa.

b. Responsabilidades de las ARL:

- Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención.
- Suministrar soporte virtual al empleador sobre la realización de pausas activas.
- Enviar recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.
- Actualizar el FURAT (Reporte de Presunto Accidente de Trabajo) incluyendo la posibilidad de reportar accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

4.3 Marco conceptual

Para esta investigación es preciso contextualizar sobre algunos conceptos trabajados durante el estudio, es por esto que se abordará la calidad de vida laboral desde la postura de Patlán, y otros autores.

El término “calidad de vida” tuvo su auge debido a unas conferencias a finales de los años 60 y comienzos de los 70, estas se llevaron a cabo por el Ministerio de Trabajo de los EE-UU y la fundación Ford, además estaban motivadas por el fenómeno popular “alineación del trabajador. Luego de estas conferencias y dadas las pertinentes conclusiones, los asistentes consideraron que el termino no se ligaba exclusivamente a la satisfacción de un puesto de trabajo, sino que debía incluir otros aspectos de suma importancia tanto para la organización como para el trabajador, algunos de ellos son: participación en la toma de algunas decisiones, aumento de la autonomía, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés, entre otros.

Es por ello que, el término calidad de vida (CVL) se presenta, como un constructo complejo de definir y de poner en funcionamiento, debido a su multiplicidad y riqueza de dimensiones que traspasan los límites del contexto laboral en general y de la organizacional en particular (Segurado y Agulló, 2002) Por lo tanto, la CVL puede definirse, como un proceso dinámico y constante en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, para así contribuir al más completo desarrollo del ser humano, Según Casas, et al. (2002) la calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las relaciones humanas, entre otros, que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

La importancia del término calidad de vida en las empresas se basa en los muchos beneficios importantes para la organización, tales como: mayor lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la

compañía, lo que favorece la retención del talento; incremento en la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria.

A medida que esta estructura se fue transformando, se pretendió hacer una división de las tareas, buscando eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada para el desempeño del trabajo. Esta estructura presentaba muchas falencias, dado que, no incluía una adecuada calidad de vida laboral. En este contexto se notaron ausentismos, alta rotación de personal y la calidad se vio afectada. Frente a esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, lo que llevó a que la organización entrara en un proceso de deshumanización del trabajo. Ante dicha problemática y luego de un análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida laboral (Granados, 2011).

Dentro de este orden de ideas y según lo planteado, el concepto de Calidad de vida laboral es multidimensional, debido a que puede agruparse en dos grandes dimensiones: los aspectos de la Calidad de vida laboral que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

De este modo, la calidad del entorno de trabajo tiene como objetivo la mejora constante de la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. En cambio, la calidad de vida laboral psicológica propone mayor interés por el trabajador, puesto que hace referencia al conjunto de percepciones y experiencias laborales tanto individuales como colectivas, basadas en un proceso de construcción sociocognitiva del medio laboral (Segurado y Agulló, 2002).

Por consiguiente, las condiciones objetivas de calidad referente al entorno de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

Medioambiente físico, este hace referencia a los riesgos laborales, físicos, químicos, entre otros que pueden afectar la salud de los colaboradores, así como la fatiga física, las cargas excesivas, la falta de espacio en el lugar de trabajo, el deficiente mobiliario e iluminación, intervienen directamente en la CVL y cuya ausencia genera la disminución de esta. Además, los accidentes laborales constituyen una amplia fuente de insatisfacción laboral, ya que generan grandes pérdidas personales y organizacionales, llegando a ser estas tan graves que inhabiliten al trabajador de por vida, o se llegue a perder la vida como consecuencia de este.

Medioambiente tecnológico, es la frustración y la falta de motivación que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción.

Medioambiente contractual, el salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, etc. También es importante la estabilidad en el puesto de trabajo, ya que está demostrada su relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, la inestabilidad laboral hace que los empleados estén más propensos a recibir sobrecarga laboral, en un intento desesperado por mantener su puesto de trabajo.

Medioambiente productivo, los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales (Granados, 2011).

Cabe resaltar que, las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa

la CVL, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas (Granados, 2011, p. 220)

Por otra parte, las condiciones subjetivas de calidad de vida laboral que se dividen en:

1. Esfera privada y mundo laboral, hace referencia las enfermedades que tenga algún miembro de la familia del trabajador, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la CVL.
2. Individuo y actividad profesional, es la relación entre el desarrollo de conocimientos y destrezas con las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo.
3. Organización y función directiva, esta se refiere a

La posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. A través de la interrelación con los compañeros, los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales, sino también comparten y consolidan conocimientos a través del relato de sus experiencias (Granados, 2011, p. 221)

A través de la revisión y el análisis de los trabajos e investigaciones, se ha permitido elaborar un listado de indicadores más frecuentes a través de los cuales evaluar la CVL, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Indicadores de la calidad de vida laboral

Indicadores individuales	Satisfacción laboral Expectativas, motivación Actitudes y valores hacia el trabajo
--------------------------	--

	Implicación, compromiso, centralidad el trabajo Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido de trabajo
Organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad Organigrama, estructura y funcionamiento Cultura y cambio organizacional Participación y toma de decisiones Factores psicosociales Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Variables sociodemográficas Factores socioeconómicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral Prevención de riesgos laborales

Es importante resaltar las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo propuestas por Patlan (2016), estas se dividen en cuatro factores los cuales son:

4.4 Factores individuales de la CVT:

Se refiere a aquellos espacios en los cuales el trabajador puede sentirse acogido en su ambiente laboral porque le respetan sus tiempos familiares, le reconocen sus logros laborales, le hacen sentir importante para la organización y le brindan oportunidades de crecimiento profesional y personal.

F1. Equilibrio trabajo-familia, generar un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entre otros.

F2. Satisfacción con el trabajo, percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas.

F3. Desarrollo laboral, son las oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades, contribuyendo a que el empleado tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.

F4. Motivación en el trabajo, impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales, y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo.

F5. Bienestar en el trabajo, estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral.

4.5 Factores del ambiente de trabajo:

Hace referencia a los ámbitos y/o espacios que brinda la organización a sus colaboradores con el fin de que ellos desarrollen sus labores desde condiciones óptimas de trabajo, que favorezcan su salud mental y física.

F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, la salud, el bienestar físico y mental de los trabajadores.

F7. Seguridad y salud en el trabajo, percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los empleados y el desarrollo de un trabajo saludable.

4.6 Factores del trabajo y la organización:

Se define como las estrategias organizacionales de la empresa para hacer sentir al trabajador en un cargo ameno, donde pueda dar ideas y ser escuchado sobre las mismas; también se refiere a la remuneración económica que se les brinda a los colaboradores en relación con el rol desempeñado.

F8. Contenido y significado del trabajo, percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal.

F9. Remuneración económica por el trabajo desempeñado, percepción del trabajador respecto a la remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales.

F10. Autonomía y control en el trabajo, percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas.

F11. Estabilidad laboral, percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias.

F12. Participación en la toma de decisiones, oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo.

4.7 Factores del entorno sociolaboral:

Hace alusión a los planes organizacionales para promover relaciones interpersonales asertivas dentro del entorno laboral, con el fin de que cada colaborador pueda expresarse, ser retroalimentado y reconocido según sea el caso.

F13. Relaciones interpersonales, la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y en forma abierta con sus superiores, compañeros y personas vinculadas a la organización, generando un entorno de trabajo más confortable.

F14. Retroalimentación, grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo.

F15. Apoyo organizacional, percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores.

F16. Reconocimiento, percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades.

Desde otra perspectiva teórica, según Granados (2011), los factores involucrados en la calidad de vida laboral (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), pueden estudiarse desde cuatro factores, para así constituir el objeto formal de la disciplina:

Factores antecedentes objetivos: Calidad de vida laboral como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.

Factores antecedentes subjetivos: Calidad de vida laboral como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: aquellos procesos de interpretación y actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo su bienestar laboral.

Factores consecuentes objetivos: Calidad de vida laboral como el grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.

Factores consecuentes subjetivos: Calidad de vida laboral como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo (p. 216)

El trabajo puede representar una serie de factores estresantes, que afectan la salud física y mental de los colaboradores, de hecho, la mayor parte de la población estructuran y organizan sus vidas en torno al trabajo, ya que pasan gran parte de sus horas en las actividades laborales, pero también puede proporcionar satisfacción y estabilidad, puesto que al sentirse seguros y activos, perciben que son buenos en algo.

5 Diseño metodológico

5.1 Tipo de investigación

Esta investigación se desarrollará desde el enfoque cuantitativo, dado que

Es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos. El orden es riguroso, aunque podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o de las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4)

Este estudio se realiza bajo el corte descriptivo, porque se describen fenómenos, situaciones y contextos; “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 97)

5.2 Diseño

Este proyecto se realizará con un diseño no experimental que consiste en realizar estudios sin manipular deliberadamente variables. “Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (Escamilla, s,f).

Adicionalmente el enfoque que se empleará es transversal que recolecta datos en un solo momento, y en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista 2014, P. 154)

5.3 Población

La conforman los individuos mayores de edad, activos laboralmente, perteneciente al valle de Aburrá y que continúen bajo el modelo de alternancia por medio del trabajo en casa.

5.4 Criterios de inclusión

Las personas deben contar con tres años de antigüedad laboral, desempeñando el mismo cargo y que hayan sido contratados bajo la modalidad presencial antes de la pandemia por COVID-19.

5.5 Criterios de exclusión

Personas con tipo de contrato teletrabajo.

Personas que se hayan vinculado a la organización durante la pandemia.

5.6 Muestra

Se entiende por muestra “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 173).

La muestra estuvo conformada por 16 trabajadores de organizaciones pertenecientes al Valle de Aburrá, que estuvieron laborando en modalidad trabajo en casa durante la pandemia por COVID 19, años comprendidos entre los años 2020-2021. Cuyas edades oscilaron entre 20 y 59 años siendo la edad entre 30 y 39 años quién alcanzo una frecuencia de 7 y un porcentaje de 43,8%; seguido de la edad entre 20-29 años con una frecuencia de 5 y un porcentaje de 31,3%

Con respecto al género, la muestra estuvo representada por 9 mujeres y 7 hombres. Sus niveles de estudios estuvieron distribuidos por 7 profesionales, 4 tecnólogos, 7 magister. Por último se menciona su ocupación 5 de ellos docentes universitarios, 3 psicólogos, 4 analistas, 2 contadores, 1 contador y un tesorero.

5.7 Tipo de muestreo

Para esta investigación se utilizará el muestreo probabilístico simple, este es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como aquel tipo de muestreo en donde “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se realiza por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis” (p.176).

5.8 Instrumento

Se empleará la escala de calidad de vida en el trabajo, esta mide 16 factores que recogen la percepción de los trabajadores con respecto a la calidad de vida laboral, objeto de este estudio, que se agrupan en 4 categorías tales como:

Factores individuales: F1. Equilibrio trabajo-familia, F2. Satisfacción con el trabajo, F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F5. Bienestar en el trabajo.

Factores del ambiente de trabajo: F6. Condiciones y medio de ambiente de trabajo y F7. Seguridad y salud en el trabajo.

Factores del trabajo y la organización: F8. Contenido y significado del trabajo. F9. Retribución económica adecuada, F10. Autonomía y control en el trabajo, F11. Estabilidad laboral y F12. Participación en la toma de decisiones.

Factores del entorno socio laboral: F13. Relaciones interpersonales, F14. Retroalimentación, F15. Apoyo organizacional y F16. Reconocimiento.

Este instrumento es de autoría de la doctora Juana Patlán Pérez de la ciudad de México, en el año 2016, donde realizó un trabajo de validación del instrumento a través una prueba piloto con 830 trabajadores que obtuvo como resultado valores de confiabilidad superior a 0,75 y una validez de constructo, la prueba tiene un total de 156 reactivos de los cuales solo emplearemos 116, debido a que corresponden a la calidad de vida en el trabajo, ya que los demás reactivos corresponden a factores sociodemográficos.

Es un cuestionario de opción múltiple, con 6 tipos de respuestas que se dividen en:

TD Totalmente en Desacuerdo

D En Desacuerdo

MD Moderadamente en Desacuerdo

MA Moderadamente de Acuerdo

A De Acuerdo

TA Totalmente de Acuerdo.

5.9 Variables

Para el instrumento ECVT, la calidad de vida hace referencia a 16 factores que recogen la percepción de los trabajadores con respecto a la calidad de vida laboral, las escalas de respuesta son de tipo Likert y con 6 opciones de respuestas.

También se incluyeron las variables sociodemográficas género, antigüedad laboral, horas de trabajo al día, tipo de jornada, número de trabajos actuales, actividad física, practica deportes, tipo de organización, sector y tamaño de la organización.

Tabla 2

Descripción de las variables

Instrumento	Variable	Escala de medida	Tipo de variables	Estadísticas descriptivas
	Factores individuales			Frecuencia
	Factores del ambiente de trabajo			Porcentaje

ECVT	Factores del trabajo y la organización	Ordinal 5 categorías	Cualitativas	Media
	Factores del entorno sociolaboral			Desviación estándar
	Factor global			
	Sexo	Nominal, 2 categorías	Cualitativa	
Variables sociodemográficas	Antigüedad laboral	Desde 1 año y medio hasta más de 11 años	Cuantitativa	
	Edad	18 años en adelante	Cuantitativa	
Variables del trabajo	Horas del trabajo al día		Cuantitativa	
	Tipo de jornada		Cuantitativa	
Variables de deportes	Realiza actividad física		Cualitativa	
Variables de la organización	Tipo de organización		Cualitativa	
	Tamaño de la organización		Cualitativa	

5.10 Procedimiento y plan de análisis

Para el procedimiento de la investigación, lo primero que se hizo fue una búsqueda de artículos sobre la situación actual del covid-19 que permitiera detallarnos la normativa que cambió la modalidad de muchos trabajadores, además de una revisión científica acerca de la calidad de vida laboral, donde pudimos abordar este tema desde el contexto mundial hasta llegar al contexto colombiano y por último, a la pregunta problematizadora que se enfoca en los trabajadores del Valle De Aburrá, luego de esto, hallamos números estudios, pero elegimos unos pocos que hablaran tanto de la calidad de vida laboral como del COVID-19, para así elaborar los antecedentes del presente estudio, cabe mencionar que para la aplicación del instrumento, se llevará a cabo la previa autorización de cada trabajador, la aplicación se realizará mediante un cuestionario virtual donde se indicarán las instrucciones a los trabajadores para la correcta resolución del mismo.

El plan de análisis de datos se realizará según la matriz de Excel, media, moda, frecuencia, porcentaje, análisis de resultados y estadísticas descriptivas de la escala.

5.11 Consideraciones éticas

Se consideró **la ley 1090 de 2006**, “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.” El trabajo se enfocará principalmente en el capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, en los siguientes artículos:

Artículo 49. Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

Artículo 50. Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes. (Ministerio de protección social, 2006)

Además, se consideró **la Resolución 8430 del año 1993** del Ministerio de salud, “por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud” (p.1), la cual menciona en su artículo 1 que en esta norma se establecen los requisitos para el desarrollo de la investigación en salud donde prevalece en todo momento el respeto, la dignidad y la protección de sus derechos al igual que su bienestar. (p.1).

En el título II, capítulo 1, donde se mencionan los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, en esta investigación se tendrán presente los siguientes artículos:

Artículo 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 6. La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios:

- a) Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
- b) Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- c) Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- d) Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (Mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- e) Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.

f) Deberá ser realizada por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano bajo la responsabilidad de una entidad de salud, supervisada por las autoridades de salud, siempre y cuando cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.

Artículo 8. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

(Ministerio de Salud, 1993)

Teniendo en cuenta esto, las consideraciones éticas que se tendrán presentes en esta investigación serán: no se van a utilizar nombres propios para proteger la identidad e integridad de las fuentes, y se realizará el consentimiento informado, el cual será autorizado por los participantes de la investigación.

6 Resultados

Con formato: Fuente:

Este apartado recoge los resultados obtenidos con el cuestionario empleado en la investigación que mide la calidad de vida laboral, por medio de 5 factores globales (Factores individuales, Factores del ambiente de trabajo, Factores del trabajo y la organización y Factores del entorno sociolaboral) los cuales se dividen en 17 subfactores (Tabla 3.) Dando cumplimiento con esto al objetivo general, el cual fue determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021.

Tabla 3

Categorías de análisis

Factores	Subfactores
I. Factores individuales	1. Equilibrio familia-trabajo 2. Satisfacción con el trabajo 3. Desarrollo profesional y laboral 4. Motivación en el trabajo 5. Bienestar en el trabajo
II. Factores del ambiente de trabajo	6. Condiciones y medio ambiente del trabajo 7. Seguridad y salud en el trabajo
III. Factores del trabajo y la organización	8. Contenido y significado del trabajo 9. Retribución económica adecuada

	10. Autonomía y control en el trabajo
	11. Estabilidad laboral
	12. Participación en la toma de decisiones
IV. Factores del entorno sociolaboral	13. Relaciones interpersonales
	14. Retroalimentación
	15. Apoyo organizacional
	16. Reconocimiento
Factor global	17. Calidad de vida en el trabajo

Es importante mencionar que las respuestas fueron tipo Likert, en una escala del 1 al 6, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo 3 es moderadamente en desacuerdo, 4 es moderadamente de acuerdo, 5 es de acuerdo y por último 6 que significa totalmente de acuerdo. Los hallazgos se irán describiendo conforme a estas escalas.

Los resultados se mostrarán teniendo en cuenta cada uno de los objetivos específicos de esta investigación, el primero de ellos fue: identificar los factores individuales y del ambiente de trabajo en un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19.

Respecto a los factores individuales, el subfactor equilibrio familia-trabajo que denota el equilibrio entre las tensiones laborales con las familiares (Patlán, 2016); se obtuvo una puntuación de 50,2% en la respuesta 5 que significa de acuerdo y en la respuesta 4 que es moderadamente de acuerdo se obtuvo un porcentaje de 18,9% es decir, un poco más de la mitad de los individuos concuerda en que tienen un nivel de equilibrio entre sus vidas familiares y laborales (Tabla 4).

El subfactor satisfacción con el trabajo que denota la percepción positiva del trabajador respecto a su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas dentro de él (Patlán, 2016); alcanzó un porcentaje de 69,2% en el ítem 4 (moderadamente de acuerdo) y en el indicador 5 (de acuerdo) obtuvo 18,8% en otras palabras, un alto porcentaje de la muestra tiene una percepción positiva con su trabajo (tabla 4).

La subcategoría desarrollo profesional y laboral, es la presencia de oportunidades de crecimiento dentro de la compañía para el empleado, (Patlán, 2016); generó una puntuación de 50,2% en el indicador 5 que significa de acuerdo y 25,1% en el indicador 4 (moderadamente de acuerdo) quiere decir que un alto porcentaje de la muestra considera que en sus empleos se les dan oportunidades de crecimiento y desarrollo (tabla 4).

El subfactor motivación en el trabajo, que representa los deseos, expectativas personales y laborales que tiene el trabajador (Patlán, 2016); obtuvo un porcentaje de 44% en la respuesta de acuerdo y un 37,7% en el ítem 4 que significa moderadamente de acuerdo, lo que implica que un alto porcentaje de la muestra se encuentra motivada con su trabajo (tabla 4).

La última subcategoría de este factor, bienestar en el trabajo, denota el estado afectivo donde se sitúa el empleador respecto a su entorno laboral en términos de la satisfacción por las labores desempeñadas (Patlán, 2016); alcanzó una puntuación de 43,9% en la respuesta de acuerdo, así mismo, 43,9% en la respuesta moderadamente de acuerdo, es decir, un alto porcentaje de la muestra siente satisfacción con sus labores (tabla 4).

Tabla 4

Factores individuales

I. Factores individuales	ITEM	F	%	Media	Desv.Típica
F1. Equilibrio familia-trabajo	1			4,929	1,0537
	2	1	6,3		
	3	2	12,6		
	4	3	18,9		
	5	8	50,2		
	6	2	12,5		
F2. Satisfacción con el trabajo	1			4,43	0,6677
	2	1	6,3		
	3	1	6,3		
	4	11	69,2		
	5	3	18,8		

F3. Desarrollo profesional y laboral	6				
	1			4,875	0,9715
	2	1	6,3		
	3	2	12,6		
	4	4	25,1		
	5	8	50,2		
F4. Motivación en el trabajo	6	1	6,3		
	1			4,875	0,9212
	2				
	3	2	12,5		
	4	6	37,7		
	5	7	44		
F5. Bienestar en el trabajo	6	1	6,3		
	1			4,555	0,6174
	2				
	3	2	12,6		
	4	7	43,9		
	5	7	43,9		
6					

Para el total de los factores individuales, se obtuvo un porcentaje de 50,4% en el indicador de acuerdo y 37,8% en el ítem moderadamente de acuerdo, por lo tanto, el 88,2% de la muestra encuestada denota sentirse motivada, satisfecha y tener un buen desarrollo profesional en su trabajo (tabla 5).

Tabla 5

Factores individuales

Factores					
individuales					
	Ítem	Frecuencia	%	Media	Desv.Típica
	1			3,944	0,6887
	2	1	6,3		
	3	1	6,3		
	4	6	37,8		
	5	8	50,4		
	6				

Respecto a los factores del ambiente de trabajo, el subfactor condiciones y medio ambiente de trabajo, denota el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, en la salud, el bienestar físico y mental de los trabajadores (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 62,7% en la respuesta de acuerdo, 25% en la respuesta moderadamente de acuerdo y 12,5 en el ítem totalmente de acuerdo, es decir, que el 100% de la muestra se siente satisfecha con las condiciones y el medio ambiente de trabajo para realizar sus labores (tabla 6).

La subcategoría seguridad y salud en el trabajo, significa la percepción del trabajador respecto al conjunto de medidas que emplea la organización en cuanto a prevención, protección y eliminación de los riesgos para propiciar que las labores se lleven a cabo de manera segura (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 56,5% en el indicador de acuerdo, 31,4% en la respuesta moderadamente de acuerdo y además, 12,5% en el ítem totalmente de acuerdo, por lo tanto, el 100% de la muestra, denota que en sus lugares de trabajo se labora de manera segura (tabla 6).

Tabla 6

Factores del ambiente de trabajo

I. Factores del ambiente de trabajo	ITEM	F	%	Media	Desv.Típica
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	1			5,302	0,5748
	2				
	3				
	4	4	25		
	5	10	62,7		
	6	2	12,5		
F7. Seguridad y salud en el trabajo	1			5,219	0,5214
	2				
	3				

4	5	31,4
5	9	56,5
6	2	12,5

El total de los factores del ambiente de trabajo obtuvo un porcentaje del 88,1% en la respuesta de acuerdo y 12,6 en el ítem moderadamente de acuerdo, es decir, que el 100% de la muestra se siente satisfecho con su ambiente de trabajo desde la modalidad home office (tabla 7).

Tabla 7

Factores del ambiente de trabajo

Factores del ambiente de trabajo	Respuesta	Frecuencia	%	Media	Desv.Típica
1					
2					
3					
4		2	12,6	5,26	0,3746
5		14	88,1		
6					

El segundo objetivo específico de esta investigación fue describir los factores del trabajo y la organización, así como los factores del entorno socio laboral y factor global.

Respecto a los factores del trabajo y la organización, el subfactor contenido y significado del trabajo, que es la percepción que tiene el empleado al realizar su trabajo, es decir que tenga un contenido y un significado para la persona, que sea valioso y útil tanto para la organización como para la sociedad (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 37,6% en la respuesta moderadamente de acuerdo, 31,4% en el ítem de acuerdo y 25% en el indicador totalmente de acuerdo, por lo tanto, el 94%

de la muestra indica que al realizar su trabajo sienten que este es útil, que tiene un significado valioso (tabla 8).

La subcategoría retribución económicamente adecuada, denota la percepción que tiene el empleado al recibir una retribución económica adecuada, respecto a sus funciones desempeñadas (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 31,4% en la respuesta totalmente desacuerdo y 18,9% para el ítem moderadamente desacuerdo, esto indica que el 50% de la muestra encuestada no se siente satisfecho con el salario recibido que le brinda la empresa, sin embargo, el 43,9% indica sentirse moderadamente de acuerdo con la retribución económica recibida (tabla 8).

El subfactor autonomía y control en el trabajo, significa la autonomía, independencia y libertad que tiene el trabajador para desempeñar sus funciones, tomando decisiones en cuanto a sus tareas, sus descansos, entre otros (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 62,7% en el ítem moderadamente de acuerdo y 37,6 en la respuesta de acuerdo, por lo tanto, el 100% de la muestra expresa sentir autonomía e independencia para desempeñar sus responsabilidades en la organización (tabla 8).

Para la subcategoría estabilidad laboral, se obtuvo un puntaje de 31,4% en la respuesta moderadamente de acuerdo, 31,3 % en el ítem de acuerdo y 25% en el indicador totalmente de acuerdo, esto demuestra que el 87,7% de los trabajadores percibe seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándoles su desarrollo laboral, social, familiar y personal (Patlán, 2016) (tabla 8).

Para el subfactor participación en la toma de decisiones, se obtuvo un porcentaje de 43,8% en la respuesta moderadamente de acuerdo y 18,8% en el ítem de acuerdo, por lo tanto, el 62,6% de la muestra encuestada percibe que su compañía los tiene en cuenta para tomar decisiones importantes dentro de sus funciones, mientras que el 37,7% de la muestra indica no percibir esta toma de decisiones (tabla 8).

Tabla 8

Factores del trabajo y la organización

III. Factores del trabajo y la organización					
	ITEM	F	%	Media	Desv.Típica
F8. Contenido y significado del trabajo	1			5,196	0,7611
	2				
	3	1	6,3		
	4	6	37,6		
	5	5	31,4		
	6	4	25		
F9. Retribución económica adecuada	1	5	31,4	3,042	1,7035
	2				
	3	3	18,9		
	4	7	43,9		
	5	1	6,3		
	6				
F10. Autonomía y control en el trabajo	1			4,9688	0,57645
	2				
	3				
	4	6	37,6		
	5	10	62,7		
	6				
F11. Estabilidad laboral	1	1	6,3	4,75	1,2972
	2	1	6,3		
	3				
	4	5	31,4		
	5	5	31,3		
	6	4	25		
F12. Participación en la toma de decisiones	1			4,188	0,8778
	2	1	6,3		
	3	5	31,4		
	4	7	43,8		
	5	3	18,8		
	6				

Para el total de los factores de la organización y el trabajo, se obtuvo un porcentaje del 75,6% en el ítem moderadamente de acuerdo, lo que indica que gran parte de la muestra encuesta se siente

relativamente bien en cuanto a retribución económica, autonomía, estabilidad y retribución por parte de la organización en la cual trabajan (tabla 9).

Tabla 9

Factores de la organización y el trabajo

Factores de la organización y el trabajo	Respuesta	Frecuencia	%	Media	Desv.Típica
	1				
	2				
	3	2	12,6	4,429	0,4778
	4	12	75,6		
	5	2	12,6		
	6				

Respecto al cuarto factor del entorno sociolaboral, que abarca el subfactor de relaciones interpersonales, que es la posibilidad que tienen los colaboradores de tener una comunicación tanto con los superiores como con los compañeros de trabajo, generando así un ambiente de trabajo más ameno (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 68,9% en la respuesta de acuerdo, 18,9% en el ítem moderadamente de acuerdo y para el indicador totalmente de acuerdo fue 12,5%, es decir, el 100% de la muestra encuestada, percibe en su lugar de trabajo excelentes relaciones interpersonales desde la modalidad trabajo en casa (tabla 10).

Para la subcategoría retroalimentación, se obtuvo un porcentaje del 56,5% para la respuesta de acuerdo, 31,4% en moderadamente de acuerdo, es decir, que el 87,9% de la muestra, percibe que, en su organización, recibe información acorde a sus desempeños y funciones (tabla 10).

Respecto al subfactor apoyo organizacional, que hace parte del cuarto factor, y que indica la percepción del colaborador de sentir un apoyo por parte de la organización, es decir, si la compañía valora su conocimiento, su desarrollo profesional y personal, buscando así que el empleado sienta

comprensión y confianza con sus superiores (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje del 69% en el ítem de acuerdo y 18,9% en la respuesta moderadamente de acuerdo, lo que indica que el 87,9% siente un apoyo por parte de la compañía donde realiza su trabajo, (tabla 10).

La subcategoría reconocimiento, significa la percepción del trabajador en cuanto a si la compañía los felicita o les agradece las funciones desempeñadas, esto permite que los empleados se sientan alegres, satisfechos, valorados y motivados (Patlán, 2016); se obtuvo un porcentaje de 43,9% en el indicador moderadamente de acuerdo, 31,4% en la respuesta de acuerdo y 6,3 en totalmente de acuerdo, esto denota que el 81,6% de la muestra encuestada siente el reconocimiento por parte de su organización (tabla 10).

Tabla 10

Factores del entorno sociolaboral

IV. Factores del entorno sociolaboral					
	ITEM	F	%	Media	Desv. Típica
F13. Relaciones interpersonales	1			5,328	0,5359
	2				
	3				
	4	3	18,9		
	5	11	68,9		
	6	2	12,5		
F14. Retroalimentación	1			5,104	0,6082
	2				
	3	1	6,3		
	4	5	31,4		
	5	9	56,5		
	6	1	6,3		
F15. Apoyo organizacional	1			4,906	0,7562
	2				
	3	2	12,6		
	4	3	18,9		
	5	11	69		

F16. Reconocimiento	6			
	1		4,759	0,8276
	2			
	3	3	18,9	
	4	7	43,9	
	5	5	31,4	
	6	1	6,3	

Para el total de los factores del entorno sociolaboral, se obtuvo un porcentaje de 63% en la respuesta de acuerdo y 31,5% en el ítem moderadamente de acuerdo, por lo tanto, el 94,5% de la muestra considera que su entorno sociolaboral es adecuado para laboral desde casa (tabla 11).

Tabla 11

Factores del entorno sociolaboral

Factores del entorno sociolaboral	Respuesta	Frecuencia	%	Media	Desv.Típica
	1				
	2				
	3	1	6,3	5,024	0,6225
	4	5	31,5		
	5	10	63		
	6				

Para finalizar, el factor la calidad de vida en el trabajo global, se obtuvo un porcentaje del 37,7% en el ítem de acuerdo, 31,4% en la respuesta moderadamente de acuerdo y 18,8 % en el indicador totalmente de acuerdo, por lo tanto, el 87,9% de la muestra, percibe una buena calidad de vida laboral global (tabla 12).

Tabla 12

Factor global

Factor global	ITEM	F	%	Media	Desv.Típica
F13. Calidad de vida en el trabajo	1				
	2	2	12,6		
	3				
	4	5	31,4		
	5	6	37,7		
	6	3	18,8		

El tercer objetivo específico de este estudio fue detallar los resultados de los factores de calidad de vida laboral con respecto a algunas de las variables sociodemográficas, entre ellas: edad, nivel académico y de las variables del trabajo solo se tomaron en cuenta personas a cargo económicamente y turnos.

Respecto a la variable sociodemográfica edad, se encontró que la mayoría de la muestra se ubicó en la respuesta de acuerdo y moderadamente de acuerdo, siendo significativo que los sujetos que participaron en el estudio dentro del rango de edad de 20-29 años perciben un mejor bienestar laboral, están conforme con las oportunidades que la organización les ofrece y se sienten satisfechos en la realización de sus labores.

De la misma manera, llama la atención que, en los factores individuales, cuatro sujetos que se ubican en el rango de edad 30-39, denotan no sentirse de acuerdo o moderadamente en desacuerdo, lo que significa que no están conformes con el rol desempeñado, no perciben muchas oportunidades de crecimiento laboral y personal y no perciben desarrollar una labor interesante.

Tabla 13*Edad*

Ítems	2	3	4	5	6
FACTOR I	20- 29	1	4		

	30-39	3	1	3	
	40-49	1	1	1	
	50-59	1			
FACTOR II	20- 29		1		4
	30-39				7
	40-49		1		2
	50-59				1
FACTOR III	20- 29		4		1
	30-39		1	6	
	40-49		1	2	
	50-59		1		
FACTOR IV	20- 29		1		4
	30-39		2		4
	40-49		2		1
	50-59				1
FACTOR V	20- 29		1		3
	30-39	1	3		2
	40-49	1	1		1
	50-59				1

En la variables de nivel de estudio, se identificó que la gran mayoría de participantes están entre tecnólogos y profesionales de los cuales, en los factores del trabajo y la organización puntuaron entre el indicador moderadamente de acuerdo y el indicador de acuerdo, por lo tanto, estos encuestados afirman tener la percepción de desempeñar un trabajo interesante, de recibir una remuneración salarial de acuerdo a las funciones desempeñadas y de potenciar sus conocimientos y habilidades (tabla 10).

También llama la atención que los sujetos con estudios magister, cuya profesión es la docencia universitaria no están de acuerdo o moderadamente desacuerdo en lo factores individuales, del trabajo y la organización, del entorno socio laboral y factor global, exceptuando el factor ambiente de trabajo en el cual puntuaron en la respuesta moderadamente de acuerdo, lo cual denota que a mayor grado de estudio la calidad de vida laboral disminuye.

Tabla 14

Nivel de estudio

Ítems		2	3	4	5
FACTOR I	Tecnólogo			4	
	Profesional		2	5	
	Magister	2	3		
FACTOR II	tecnólogo				4
	Profesional			1	6
	Magister			1	4
FACTOR III	tecnólogo			3	1
	Profesional			6	1
	Magister		2	3	
FACTOR IV	tecnólogo				4
	Profesional			2	5
	Magister		1	3	1
FACTOR V	tecnólogo				4
	Profesional			2	5
	Magister		2	3	

En la variable de personas a cargo económicamente, se encontró que la mayoría de los encuestados tienen a cargo económicamente al menos una persona y que en los factores individuales, del ambiente de trabajo y de la organización puntuaron entre el indicador moderadamente de acuerdo y de acuerdo, lo que quiere decir que, independientemente de si proveen económicamente a alguien más tienen una percepción positiva de su labor y su remuneración (tabla 11).

Tabla 15*Personas a cargo económicamente*

Ítems		2	3	4	5
FACTOR I		2	1	4	
	1		2	1	
	2		1	3	
	3		1		
	4			1	

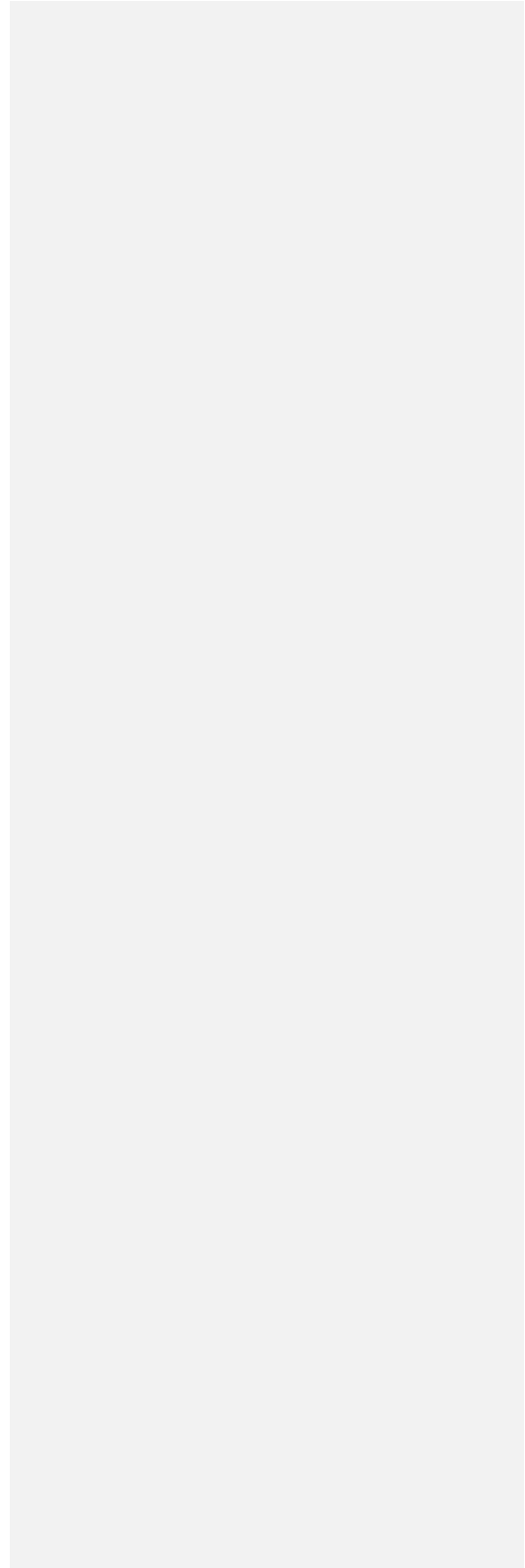
FACTOR II			1	6
	1			3
	2			4
	3		1	
	4			1
FACTOR III		2	5	
	1		3	
	2		2	2
	3		1	
	4		1	

En la variable de turnos se halló que la mayoría de los participantes laboran en horarios diurnos y que puntuaron entre moderadamente de acuerdo y de acuerdo en los cinco factores de la calidad de vida laboral, es decir que, el horario diurno aporta positivamente al bienestar laboral de los encuestados, los resultados por tanto indican que no hay diferencias significativas entre el turno diurno mixto, teniendo en cuenta que el turno mixto significa períodos de tiempo de las jornadas diurna y unas dos o tres horas de jornada nocturna (tabla 12).

Tabla 16

Turnos

Ítems		2	3	4	5
FACTOR I	Mixto			4	
	Diurno	1	2	9	
FACTOR II	Mixto				4
	Diurno			2	10
FACTOR III	Mixto		1	3	
	Diurno		1	11	
FACTOR IV	Mixto		1	3	
	Diurno			12	
FACTOR V	Mixto	1		3	
	Diurno	1		11	



7 Análisis y discusión de resultados

Este estudio tuvo como finalidad determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que estuvieron bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021, se obtuvieron resultados positivos en el cuestionario que mide la calidad de vida laboral, discriminado en 4 factores los cuales fueron: individuales, del ambiente de trabajo, de la organización y el trabajo y del entorno sociolaboral, que a su vez se agrupan en 17 subfactores, en la mayoría de las respuestas de estos, se evidenció resultados satisfactorios en cuanto a la percepción de calidad de vida laboral.

Estos resultados se pueden explicar por lo que señalan Enríquez y Sáenz (2021) que, si bien el coronavirus en su primero momento (aislamiento obligatorio) afectó de manera significativa el ámbito laboral, luego en un segundo momento, de aprendizaje y acomodación a la nueva realidad “de forma paradójica ha aumentado la calidad del trabajo a través de la conservación de salarios, el consumo de bienes y servicios y el acceso a la protección social” (p.14). Es decir que, la percepción de la calidad de vida laboral se tornó positiva, puesto que trabajar desde casa permitió a los colaboradores en el segundo año de la pandemia adaptarse y habituarse a las nuevas condiciones de trabajo, de tal manera que pudieron compaginar mejor la vida laboral y la personal, debido a una cuestión de ahorro del tiempo en el desplazamiento y una mayor flexibilidad horaria.

Ahora bien, es importante resaltar que el COVID 19 y el trabajo en casa trajeron consigo nuevas formas de percibir el entorno laboral, según Ramírez (2021) el estar desde casa desempeñando las labores implicó una reducción de estrés, mayor autonomía y flexibilidad, el cual puede ser asociado a satisfacción laboral y tener más tiempo para estar en casa y compartir con la familia.

Sobre el equilibrio familia-trabajo, mencionado en el párrafo anterior, el cuestionario en dicho subfactor mostró que más de la mitad de los individuos que participaron en el estudio se encuentran de acuerdo en sentir armonía entre el trabajo desde casa y su vida personal, puesto que trabajo y familia

son dos factores fundamentales en el bienestar del ser humano. De esta manera los resultados coinciden con las afirmaciones de los autores citados anteriormente (Enríquez y Sáenz, 2021; Ramírez, 2021). Además, Figueroa y Díaz (2008) consideran que “la familia y el trabajo constituyen las principales fuentes de satisfacción vital y felicidad de las personas” (p.127). Ahora bien, sentir que se puede armonizar ambos aspectos, propicia en los individuos un sentido de satisfacción y plenitud con su trabajo.

Sin embargo, contrario a las anteriores afirmaciones, y teniendo claro que hubo un pequeño margen de individuos que percibieron desequilibrio entre la vida familiar y trabajo, sintonizando más con la opinión de Lucero et al. (2021) “si antes del contexto de pandemia, las dificultades para equilibrar las diversas responsabilidades parentales y laborales era una labor compleja, ahora con el proceso de teletrabajo, educación en casa y otros, la brecha resulta mayor” (p.9).

Al evaluar el subfactor satisfacción con el trabajo se encontró una puntuación elevada de la muestra en la respuesta de acuerdo, es decir, que más de la mitad de los encuestados, se sienten satisfechos con el trabajo; definida esta por Yáñez y Figueroa (2011) como “un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona, por ejemplo, el compromiso, ausentismo, rendimiento, entre otras” (p.93).

En este orden de ideas y teniendo claro que dentro de la muestra que participó en esta investigación encontramos docentes universitarios, los resultados coincidieron con lo obtenido por Rondén et al. (2020) que indican

Los docentes dejaron su puesto de trabajo en las instalaciones de las instituciones educativas para trabajar desde su hogar. A pesar de este cambio, dos terceras partes de los docentes universitarios encuestados, señalaron estar satisfechos o totalmente satisfechos laboralmente durante el periodo marzo-julio 2020 (p.17)

No obstante, Bellido et, al (2021) mencionan contrario a las afirmaciones anteriores que “existe regular satisfacción laboral con tendencia a la insatisfacción durante el año 2020 en los centros laborales, además, las condiciones de trabajo y el temor al contagio han impactado considerablemente en la conducta de las personas y sus diversas problemáticas familiares” (p.9).

En los inicios del covid19, la transición de trabajo presencial a trabajo en casa fue impactante, puesto que para muchas personas era algo totalmente nuevo y, por ende, generó y movilizó a la población humana, ahora bien, la presente investigación se realizó a finales del año 2021 donde las personas ya tenían una adaptación y costumbre frente a su modalidad de trabajo, esto se evidencia en los resultados satisfactorios del presente factor.

En lo que respecta al subfactor motivación en el trabajo, más de la mitad de la muestra encuestada obtuvo resultados positivos, lo que denota que están enfocados al cumplimiento de objetivos ya que se sienten motivados para realizarlos. Para Coromoto y Villón (2017) “la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 185).

Debido a las nuevas modalidades que se dieron por la pandemia COVID- 19, las empresas tuvieron adaptarse y enfrentar las nuevas posibilidades de trabajo, buscando un equilibrio óptimo tanto de economía como de la salud de sus colaboradores, para ello muchas entidades emplearon la modalidad trabajo en casa, por lo tanto, se debe tener presente que la motivación de los trabajadores es un elemento importante para el funcionamiento y los objetivos de la misma, con el fin de evitar la desmotivación por las condiciones laborales actuales debido al covid19, como menciona Dolores et al. (2021):

Del total de empresas donde se implementaron estrategias de motivación; el 90% de las empresas tuvo una respuesta favorable en cuanto al aumento de motivación en su personal; debido a

ello es importante reconocer la motivación laboral como una herramienta fundamental para un eficiente desempeño de los colaboradores y a su vez generar un incremento en la producción de las empresas; ya que esto produce en los colaboradores realizar sus responsabilidades diarias con mayor entusiasmo además que se sientan satisfechos al recibir algún tipo de incentivo (p.75)

Respecto al segundo factor evaluado, el cual es ambiente de trabajo, Patlán (2016) indica que es la percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección de salud y eliminación de los riesgos. En cuanto a los resultados de la muestra encuestada para el ítem mencionado, más de la mitad obtuvo un porcentaje altamente significativo lo que denota que, la población se siente satisfecha con las condiciones y el medio ambiente de trabajo para realizar sus funciones aun laborando desde casa, es decir, la empresa proporciona las herramientas necesarias y óptimas para que sus colaboradores se sienten a gusto y cómodos en su nuevo ambiente de trabajo.

Dado que el covid19, fue una pandemia que ponía en riesgo la salud física y las empresas acataron las directrices del gobierno colombiano, que, a su vez, seguían lineamientos internacionales para el cuidado y preservación de la vida, propuestas por la OMS (2019) Los trabajadores se sintieron protegidos por el hecho de no exponerse al virus en sus lugares de trabajo y que la empresa donde trabajan manejo el cambio de una manera positiva.

En este sentido, la función pública (2021) señala que:

Las condiciones físicas que rodean el trabajo inciden en el ambiente laboral ya sea positiva o negativamente. El tener iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, entre otros factores, afecta el confort y el ánimo del trabajador, convirtiéndose el ambiente físico en un factor determinante del rendimiento laboral (párr. 8)

Ahora bien, al evaluar el tercer factor del trabajo y la organización, haciendo énfasis en el subfactor remuneración económica adecuada, se obtuvo que la mitad de la muestra encuestada no se siente satisfecho con el salario recibido por la empresa, siendo este el que supe las necesidades básicas de los trabajadores y los integrantes de su familia, como señala Alves et al. (2013) “es a través del trabajo que obtenemos el sustento económico y suplimos las necesidades más elevadas, como la autorrealización personal y profesional” (p. 146).

Además, como indica Jaime (s.f):

Si esta retribución no satisface completamente las expectativas de los empleados, las consecuencias pueden ser negativas: puede deteriorar su percepción de la empresa, afectar el entorno laboral, disminuir su desempeño, incentivar la búsqueda de nuevos empleos y con todo ello afectar la productividad de la organización.

Asimismo, el subfactor contenido y el significado del trabajo, obtuvo que más de mitad de la muestra encuestada, siente que al realizar sus trabajos son útiles y perciben su lugar dentro de la compañía como algo valioso que permite dar sentido a sus vidas. Como señalan Alves et al. (2013) “trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas. Frecuentemente, el trabajo se presenta como una actividad ennoblecedora y capaz de elevar nuestro status” (p. 147). Si bien el trabajo ha sido el medio por el cual se obtiene no solo dinero, sino que cumple un rol determinante en la vida del ser humano, este puede aportar crecimiento, status social, experiencias significativas que nutren la calidad de vida, en el contexto de la pandemia muchas empresas migraron del trabajo presencial al trabajo en casa, cambiando estilos de vida, de adaptación y de nuevas formas de hacer posible un empleo, siendo por tanto una experiencia de cambio que cobró sentido para la mayoría de los colaboradores.

Para la subcategoría estabilidad laboral, se obtuvo un puntaje significativo, donde más de mitad de la muestra indica sentirse de acuerdo respecto a la estabilidad laboral aun en tiempos de pandemia,

por la crisis laboral ocasionada por el covid19, donde la incertidumbre frente a lo que iba a suceder con los empleos era grande, cada vez se estimaba más preocupación entorno a las empresas, puesto que debía existir un equilibrio entre el trabajo y las condiciones económicas, luego de transcurrir un año de la pandemia por covid19, la muestra encuestada denota sentir que tienen una estabilidad laboral en las compañías donde laboran.

Como menciona Patlán (2016) la estabilidad laboral es:

percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por laboral causas injustificadas o arbitrarias el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal (p.97)

Para el subfactor participación en la toma de decisiones, se obtuvo un porcentaje considerablemente alto, es decir, más de mitad de la muestra encuestada percibe que su compañía los tiene en cuenta para tomar decisiones importantes dentro de sus funciones, como indica Alves et al. (2013) "el compromiso con la calidad ocurre, de forma más natural, en los ambientes donde los individuos participan de manera satisfactoria en las decisiones que influyen directamente en su desempeño" (p.147).

Actualmente, se le concede cada vez mayor importancia, a la participación de todos los elementos que integran un grupo o equipo de trabajo en la toma de decisiones, no porque se haya prescindido totalmente de la toma de decisiones hecha exclusivamente por el líder del grupo (gerente, jefe, supervisor, etc.) sino porque hay ocasiones en que se debe aprovechar el conocimiento y la experiencia de un mayor número de personas, para tomar mejores decisiones (Ramírez 2021).

Además, como lo indica Ramírez (2021) cuando la gente participa en la toma de las decisiones, se siente más comprometida a lograr los resultados deseados, convirtiéndose en un poderoso motivador para los trabajadores el que se les tome en cuenta en el momento de decidir, esto les da a los trabajadores la satisfacción de sentirse importantes en la organización, de poder participar de decisiones importantes.

En relación al cuarto factor entorno sociolaboral, encontramos que más de mitad de los encuestados indica estar de acuerdo o moderadamente de acuerdo, por lo tanto, sienten un apoyo por parte de la compañía donde realiza su trabajo, estos empleados se sienten con la posibilidad de expresarse libremente y de una manera sana en la organización, teniendo en cuenta que la definición aportada por Yáñez y Figueroa (2011) “es el apoyo organizacional percibido, el cual es entendido como las creencias globales de los empleados con respecto al grado en el cual la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar” (p.94).

Asimismo, en tiempos de pandemia, donde muchas dinámicas cambiaron, entre ellas, pasar de trabajar presencialmente a desempeñar laborales en casa, varían muchos procesos, por ende, es importante tener trabajadores que se sienten apoyados, ya que esto genera en ellos mayor compromiso, confianza y optimismo, esto se puede corroborar con la investigación de Constanzo (2019) donde encontraron que “a mayor percepción que tenga un teletrabajador respecto al apoyo organizacional que recibe, mayor serán los niveles de satisfacción laboral” (p.67).

Para el subfactor relaciones interpersonales, se obtuvo un puntaje en donde el total de la muestra está de acuerdo, es decir, que perciben en su lugar de trabajo excelentes relaciones interpersonales desde la modalidad trabajo en casa. Por lo anterior, Ramírez (2021) indica que

las relaciones interpersonales en el trabajo componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en las organizaciones, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades

de relacionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización (p.65)

Cabe resaltar que, el trabajo en casa es un aspecto fundamental de la nueva era, puesto que muchas empresas migraron o adoptaron modalidades de trabajo nuevas debido a la pandemia, por lo cual, es necesario que se establezca y se empleen diversas actividades con el fin de mantener los vínculos entre los colaboradores.

Respecto a las variables sociodemográficas y del trabajo evaluadas en el presente estudio, se estudiaron las variables edad, turnos, personas a cargo económicamente y nivel de estudio. Respecto a la variable edad, se halló que las edades entre 20-29 años tuvieron mayor predominio en los cinco factores que mide la calidad de vida laboral, es decir, afirman tener un estado emocional positivo frente a su puesto de trabajo, mientras que para las edades 30-39 años denotan sentirse en desacuerdo o moderadamente en desacuerdo, esto indica que entre menor edad hay más esparcimiento entre lo laboral y lo personal, caso contrario entre mayor edad existen menos posibilidades de equilibrar la vida laboral y la familiar, entendiendo que a mayor edad se asumen más responsabilidades y cargas económicas.

Según un estudio realizado por Manzano (2010), ha demostrado que la edad va ligada al rendimiento y la productividad laboral de los empleados, por lo que aquellos mayores de 30 años y con largas jornadas laborales podrían llegar a ser menos productivos que los empleados más jóvenes de la empresa, esto quiere decir que, entre más edad hay mayor probabilidad de agotamiento respecto al trabajo, sin embargo, pese a la estabilidad laboral que brindan las empresas el número de personas mayores ha aumentado en las empresas.

Respecto a los turnos laborales en Colombia, la jornada de trabajo está regulada en el Título VI, en los capítulos I, II, y III del Código Sustantivo del Trabajo, donde el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.); y el trabajo

nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.). En relación con esto Martínez (2021), afirma que

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social (p. 16)

Para la presente investigación, la mayoría de la muestra encuestada labora en horario diurno, este turno de trabajo aporta positivamente al bienestar laboral de los encuestados y por lo general no altera sus rutinas drásticamente, como afirma Ramírez (2021) “Trabajar en un horario diurno aporta más beneficios como mayor productividad, descenso en los niveles de estrés, mayor bienestar general de los trabajadores, menores ausencias, reduce el preceptismo laboral, mayor conciliación laboral y familiar, menor desempleo y mayor tiempo para capacitarse y formarse”.

Para la variable personas a cargo económicamente, se encontró que la mayoría de los encuestados tienen a cargo económicamente al menos a una persona, en los factores individuales, del ambiente de trabajo y de la organización puntuaron entre el indicador moderadamente de acuerdo y de acuerdo, lo que quiere decir que, independientemente de si proveen económicamente a alguien más tienen una percepción positiva de su labor, ahora bien, en la presente investigación se halló que el 50% de la muestra no percibe bien su remuneración económica adecuada, lo que interfiere directamente al momento de tener personas a cargo, puesto que implica más gastos. Según un estudio realizado por Gonzales (2018) afirma que “en promedio las familias colombianas necesitan 3 o 4 salarios mínimos al mes, lo que quiere decir que las cargas económicas son influyentes en el trabajador y en este mismo sentido la adecuada remuneración económica” (p.5).

En la variable de nivel de estudio se identificó que la gran mayoría de participantes tienen un nivel educativo entre tecnólogo y profesional de los cuales, en los factores del trabajo y la organización

puntuaron entre el indicador moderadamente de acuerdo y el indicador de acuerdo. Cabe resaltar que el nivel educativo y la formación de una persona influye de forma directa en su capacidad para encontrar empleo como se demuestra en los resultados expuestos de este factor antes mencionado.

Sin embargo, los sujetos encuestados con estudios magister no están de acuerdo o moderadamente desacuerdo en los factores individuales, del trabajo y la organización, del entorno sociolaboral y el factor global, lo cual denota que no perciben una calidad de vida laboral adecuada respecto a su nivel de estudio, puesto que a mayor nivel educativo tienen expectativas más altas en sus organizaciones. A mayor nivel de estudio menos calidad de vida, pues los docentes experimentan condiciones no óptimas en cuanto a su motivación por el trabajo, la identificación con los valores de la organización, el rendimiento profesional, la capacidad de gestión de la carga de trabajo, la autoestima profesional, la confianza en el futuro profesional, el sentido del trabajo.

Ahora bien, la mitad de la muestra encuestada pese a tener niveles educativos superiores al bachiller, afirma no estar de acuerdo con la remuneración económica que les brinda la compañía, esto se relaciona también a las dinámicas políticas y económicas que actualmente tiene el país.

8 Conclusiones

El impacto de la pandemia por el COVID-19 en Colombia afectó negativamente la economía, puesto que el empleo es el principal generador de ingresos de la población, el gobierno decidió tomar medidas de protección para evitar la propagación del virus, posteriormente se implementaron estrategias y modalidades nuevas que permitieron tener un equilibrio entre salud y trabajo, para así recuperar y transformar la economía.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que estaban bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19, en el año 2021. Un hallazgo importante fue que el nivel de estudio impacta la percepción de la calidad de vida laboral, pues los docentes experimentan condiciones no óptimas en cuanto a su motivación por el trabajo, la identificación con los valores de la organización y el rendimiento profesional.

Por otro lado, es indudable que el COVID-19 tuvo un alto impacto en los salarios de los empleados, es por esto que, los salarios disminuyeron a consecuencia del desempleo y el cambio de modalidad de empleo por el COVID-19, en esta investigación la mitad de los encuestados no se siente conforme con respecto a la remuneración económica recibida en sus trabajos.

Dentro de la variable nivel de estudios, la gran mayoría de la muestra tiene estudios superiores al bachiller, entre tecnólogos y profesionales, los cuales tienen la percepción de desempeñar un trabajo interesante y de potenciar sus conocimientos y habilidades, pese a esto, los sujetos con estudios magister, cuya profesión es la docencia universitaria, indicaron que a mayor grado de estudio la calidad de vida laboral disminuye.

Para los sujetos con edades entre 20-29 años, se percibió un mejor bienestar laboral, oportunidades de crecimiento y satisfacción con las labores desempeñadas, sin embargo, cuatro sujetos

de edades entre 30-39, denotan no estar conformes con el rol desempeñado, puesto que no perciben oportunidades de crecimiento laboral y personal.

Ahora bien, este estudio realizado a finales del año 2021 demuestra que a pesar de todos los cambios surgidos en el sector laboral a consecuencia del COVID-19, un porcentaje de trabajadores que migraron de la presencialidad al trabajo en casa, percibieron el cambio como algo favorecedor, además como una oportunidad de poder compartir más con su entorno familiar, en los resultados se evidenció que el subfactor equilibrio familia-trabajo, es decir, que los encuestados perciben trabajar desde casa como un beneficio para sus relaciones familiares.

9 Referencias

Acosta, A. (2019). En Colombia 8,5% de las personas en edad de trabajar son profesionales. LR la república. <https://www.larepublica.co/economia/en-colombia-el-85-de-las-personas-en-edad-de-trabajar-son-profesionales-2947940>

Aguirre, M; Medina, H y Aguirre, R. (2020). El efecto de las condiciones de trabajo durante la emergencia sanitaria del covid19 en el agotamiento laboral y el conflicto trabajo-hogar. Centro de Investigaciones Económicas, 1-6. https://uniminuto0-my.sharepoint.com/personal/sdiazruedas_uniminuto_edu_co/Documents/Archivos%20de%20chat%20de%20Microsoft%20Teams/Informe_de_Coyuntura_Motivacion_Laboral_.pdf

Alves, D; Carlos, A y Cirera, Y. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30) ,145-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Banco de la Republica. (2020). Impacto de la pandemia en la economía. <https://www.banrep.gov.co/es/medidas-banrep-covid-19-0>

Baras, I. (2019). APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf

Barbosa, W. Orrego, J. Torres, A. Betancur, C Y Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, Vol. 10 N° 1 <https://core.ac.uk/download/pdf/233044882.pdf>

Bellido, S; Morales, B; Gamara, M; Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Revista UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA*, 25 (108), 04-11. DOI: 10.47460/UCT.V25I108.425

Bravo, C. Y Jiménez A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*,

13(3), 91-99. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575

06202011000300004&lng=es&tlng=es

Brooks' S, Webster R, Smith L, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, Rubin G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*. 14; 395, pp. 912-920. 10.1016/S0140-6736(20)30460-8

Caballero, C; Campo, C. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: Un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. EDITORIAL, Vol. 17 pp. 1, 3.

<https://doi.org/10.21676/2389783X.3467>

Cunchanchon, G. (2020). EL IMPACTO NEGATIVO DEL COVID-19 SOBRE EL EMPLEO EN COLOMBIA.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24619/1/EL%20IMPACTO%20NEGATIVO%20DEL%20COVID-19%20SOBRE%20EL%20EMPLEO%20EN%20COLOMBIA%20%28licencia%29.pdf>

Casas, J. Repullo, R. Lorenzo, S Y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI (23), 143-160.

Cénat, J. Blais, C. (2021). Prevalencia de síntomas de depresión, ansiedad, insomnio, trastorno de estrés postraumático y angustia psicológica entre las poblaciones afectadas por la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metaanálisis. *Investigación en psiquiatría*.

<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113599>

Cerillo, M. (2020). Calidad de vida laboral de los terapeutas ocupacionales durante la pandemia COVID-19. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD* Nº2, 101-112.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n2.v1.1959>

Coromoto, H; Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific 295* (14548), 177-192. DOI:

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

DANE. (2018) Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV)

Dolores, A; Cruz, W y López, E. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844

Duran, M. (2010). el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

Enríquez, A Y Sáenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46802-primeras-lecciones-desafios-la-pandemia-covid-19-paises-sica>

Función pública. (s.f). El medio ambiente físico y el rendimiento de trabajo. Función pública.

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-medio-ambiente-fisico-y-el-rendimiento-de-trabajo/28585938

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista IIPS*. http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Haydee, J. (2021). La importancia de las compensaciones y beneficios en las empresas.

<https://www.holmeshr.com/blog/compensaciones-y-beneficios/>

Hernández, R; Fernández, C Y Baptista, P. (2000). Metodología de la investigación.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Larroy, C; Estupiña, F; Fernández, I Y Hervas, G. (2020). Guía para el abordaje no presencial de las consecuencias psicológicas del brote epidémico de covid-19 en la población general.

<http://www.cop.es/uploads/PDF/GUIA-ABORDAJE-CONSECUENCIAS-PSICOLOGICAS-COVID19.pdf>

Lucero, E; Guadalupe, J; Cabrera, C y Pita, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles y género en tiempos de covid.19. Caso ecuador. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15) ,18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Jaime, H. (2017). La importancia de las compensaciones y beneficios en las empresas. <https://www.holmeshr.com/blog/compensaciones-y-beneficios/>

Jiménez, A. Y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 1(23), 116-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65028623007>

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II* (4), 143-156. <file:///C:/Users/Maria%20Villa/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajoComoTendenciaDelMercadoLaboral-5966986.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social, (2021)

OIT (2020). "EL COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición, Estimaciones actualizadas y análisis" - OIT (2020). "Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020, la tecnología y el futuro de los empleos"

Ministerio del trabajo, (2020). Circular 0041 de 2020 Ministerio del Trabajo, TRABAJO EN CASA. <https://asmetrosalud.org/circular-0041-de-2020-ministerio-del-trabajo-trabajo-en-casa/#:~:text=El%202%20de%20junio%20de,y%20administradoras%20de%20riesgos%20laborales.>

Organización internacional del trabajo. (2020). Informe mundial sobre salarios 2020-2021, los salarios y el salario mínimo en tiempos de covid19. Organización internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf

Organización para la cooperación y el desarrollo económico-OCDE y Banco Mundial, 2020.

Patlan, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200004

Organización Mundial de la Salud, 2020. COVID 19. https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

Ribot, V; Chang, N y Lázaro, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(Supl.).
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>

Rojas, T. Desafíos para el bienestar laboral: Una mirada desde y post crisis socio sanitaria por covid-19. *Universidad Alberto Hurtado*.
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24799/TRSRojasA.pdf?sequence=1>

Rodenil, M; Murillo, S Y Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-1058650>

Ricalde, L. y Usquiano, J. (2020). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020. *EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3602/Lucero_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1

Santillán, W. (2020). EL TELETRABAJO EN EL COVID-19. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Segura, L; Avilés, L; Villega, D; Tellez, A y Juárez, D. (2015). Trastornos y calidad de sueño en trabajadores industriales de turno rotativo y turno fijo diurno. *Universitas Psychologica*, 14(2),695-705.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64747729024>

Schuster, C. Mayo, K. (2021). Encuesta sobre los desafíos del COVID-19 en el empleo público en Colombia. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/encuesta-desafios-COVID-19-en-el-empleo-publico-Colombia/reporte-resultados-encuesta-desafios-covid19-empleo-publico-2020.pdf>

Universidad siglo 21. (s.f). Brecha femenina en la calidad de vida y bienestar laboral. Universidad siglo 21. <https://fdocuments.co/document/brecha-femenina-en-la-calidad-de-vida-y-bienestar-brecha-femenina-en-la-calidad.html>

Yañez, B Y Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-