

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN UN
GRUPO DE 50 TRABAJADORES DE DISTINTAS PROFESIONES

PATRICIA COBO GUERRERO

LEIDY VIVIANA ESCOBAR POTOSÍ

ELIANA MARCELA SÁNCHEZ MOLANO



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

MAYO, 2021

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN UN
GRUPO DE 50 TRABAJADORES DE DISTINTAS PROFESIONES

PATRICIA COBO GUERRERO

LEIDY VIVIANA ESCOBAR POTOSÍ

ELIANA MARCELA SÁNCHEZ MOLANO

Trabajo de grado para obtener el título de Psicólogo (a)

Asesor

JULIO CÉSAR OSSA Ph. D



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

MAYO, 2021



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN UN GRUPO DE 50 TRABAJADORES DE DISTINTAS PROFESIONES”, presentado por Patricia Cobo Guerrero, Leidy Viviana Escobar Potosí y Eliana Marcela Sánchez Molano. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que este trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:
BUENO:
SOBRESALIENTE: X
EXCELENTE:

Julio Cesar Ossa

JULIO CESAR OSSA
Asesora

DIANA ISABEL GIRON
Jurado

al

MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C
Presidente del Jurado
Popayán, 26 de mayo de 2021

Agradecimientos

Agradecemos primero a Dios por ponernos en este camino lleno de sabiduría, entendimiento y retos que han marcado el trasegar de nuestra vida, el día de hoy cerramos otra etapa de miles que vendrán, donde daremos pasos adecuadas para progresar. Por otro lado, le damos las gracias a nuestras familiares que siempre nos impulsaron para salir adelante, que nos motivaron y alentaron para no desfallecer en el camino, este triunfo no solo es de nosotros, sino que cada uno de ellos hacen parte de este proceso.

Dedicatorias

Indudablemente, este proyecto representa un logro muy importante para nuestra vida profesional y la culminación de una maravillosa experiencia. Está dedicado a Dios porque a través de su camino nos dio la suficiente fortaleza y determinación para alcanzar nuestras metas, a nuestra hermosa familia (**Fernando Cobo, Carmen Guerrero, Marleny Molano, María Luz Aida potosí y Abrahán Fernando Escobar**) por su apoyo incondicional, a la Magíster **Ana María Duque** quien desde el inicio de nuestro trabajo nos guio, oriento, superviso e hizo parte de nuestras vivencias, ideas donde nos ayudó con tal amor y paciencia, es por ello, que siempre estaremos agradecidas enormemente. Finalmente, a nuestro asesor quien nos acompañó durante este proceso y contribuyo con sus experiencias y aprendizajes con nosotras.

Resumen

Se investigan los cambios en la calidad de vida por la crisis sanitaria, originada por el coronavirus (COVID-19), como objetivo se analiza la afectación de la calidad de vida laboral de colaboradores de diferentes profesiones, en el marco de la crisis social, económica y sanitaria originada por el COVID-19, llevando a cabo una investigación cuantitativa y transversal por medio del instrumento GOHISALO y la escala EEP-10-C, con 50 trabajadores. concluyendo que, en cuanto a la incidencia de la crisis, se encontró que el COVID-19 no influyó en el cambio de dinámicas de la calidad de vida laboral, en realidad se ven afecto los trabajadores en cuanto al tiempo libre donde se observa colaboradores trabajar más horas extras sin ninguna remuneración.

Palabras claves: Trabajo remoto, COVID-19, calidad de vida laboral, cambio, trabajadores

Abstract

The changes in the quality of life due to the health crisis, caused by the coronavirus (COVID-19) are investigated, as an objective the impact on the quality of work life of employees of different professions is analyzed, in the framework of the social crisis, economic and health caused by COVID-19, carrying out a quantitative and cross-sectional investigation through the GOHISALO instrument and the EEP-10-C scale, with 50 workers. concluding that, regarding the incidence of the crisis, it was found that COVID-19 did not influence the change in the dynamics of the quality of work life, in reality workers are affected in terms of free time where collaborators work more overtime without any pay.

Keywords: Remote work, COVID-19, quality of work life, change, workers

Línea de investigación

Este proyecto se inscribe en la línea de investigación Desarrollo Humano y Social adscrita al Grupo COGNOSER de la Fundación Universitaria de Popayán. Lo anterior responde a que esta línea “considera diversos aportes de la psicología en la comprensión del desarrollo humano y social como fundamento para impulsar transformaciones individuales y colectivas en diferentes contextos” (Fundación Universitaria de Popayán, 2019)

El propósito de este trabajo consiste en analizar los cambios en la calidad de vida producidos por la crisis sanitaria originada por el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19). En particular, nos proponemos analizar los cambios en las dinámicas laborales en diferentes grupos de trabajadores. Con ello pretendemos “contribuir con la comprensión de fenómenos, problemáticas, potencialidades y necesidades psicosociales [...] en pro de la transformación social (F.U.P, 2019, s.p.).

Este trabajo permite hacer una representación integral del sujeto dado que se pretende identificar ¿cómo la crisis social, económica y sanitaria incide en el desarrollo personal? Queremos conocer la percepción que tienen del soporte institucional brindado durante el periodo de pandemia y describir el bienestar logrado a través del trabajo. Finalmente queremos identificar cómo ha cambiado la administración del tiempo libre y cómo esta regulación de su tiempo libre incide en su calidad de vida laboral. Lo anterior posibilita el entendimiento de cómo los cambios organizacionales pueden afectar la calidad de vida de sus colaboradores, esto en aras de integrar diferentes “miradas del desarrollo humano y social” (F.U.P, 2019, s.p.).

Índice

Introducción, 7

Planteamiento del problema, 8

Formulación del problema, 9

Antecedentes, 9

Contextualización, 13

Justificación, 14

Objetivos, 15

Objetivo general, 15

Objetivos específicos, 15

Referente Conceptual, 15

Percepción en CVL, 18

Bienestar en CVL, 19

Desarrollo personal en CVL, 19

Tiempo Libre en CVL, 19

Metodología, 19

Enfoque, 19

Método, 20

Técnicas, 21

Instrumentos, 22

CVT-GOHISALO, 22

ESTRÉS PERCIBIDO POR LA PANDEMIA COVID-10 (EEP-10C), 24

Población y muestra, 25

Aspectos éticos, 25

Resultados, 26

Discusión, 32

Conclusiones, 36

Sugerencias y recomendaciones, 38

Referencias, 39

Anexos, 45

Índice de tablas

Tabla 1 Estrés percibido, 24

Tabla 2 Profesiones de los participantes, 25

Tabla 3 Tabla del instrumento GOHISALO, 27

Índice de figuras

Figura 1. Descripción de datos socio demográficos por grupos, 26

Figura 2. Resultado obtenido por cada una de las dimensiones del instrumento GOHISALO, 30

Figura 3. Puntuaciones de escala de estrés percibida por el COVID-19, 31

Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado, 45

Anexo 2 Formato de asistencia institucional FUP, 46

Anexo 3 CUESTIONARIO CVT-GOHISALO, 47

Anexo 4 Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19, 51

Anexo 5 Promedio de satisfacción laboral por cada uno de los grupos. Instrumento, 52

Anexo 6 Promedio Bienestar logrado en el trabajo (BLT) por cada uno de los grupos, 53

Anexo 7 Promedio Administración del tiempo libre (ATL) por cada uno de los grupos, 55

Anexo 8 Promedio Desarrollo personal (DP) por cada uno de los grupos, 56

Introducción

Este proyecto de investigación tuvo como fin indagar cómo ha influido la crisis social, económica y sanitaria, originada por el COVID-19, puede afectar la calidad de vida laboral de un grupo de 50 colaboradores.

Debemos recordar que en Colombia se declaró el estado de emergencia a partir del 24 de marzo del 2020 donde da inicio a la cuarentena. A razón de ello, gran parte de las organizaciones adoptan el trabajo remoto para seguir con sus actividades productivas. Por esto, se trabajara con la investigación a través de una muestra de 50 colaboradores, los cuales trabajan en diferentes profesiones tales como: Docentes de la F.U.P, Docentes Latinoamericanos, Docentes de Instituciones Educativas, Funcionarios públicos y varias profesiones, es por ello que se plantea el desarrollo del método descriptivo que trata de comprender las distintas maneras en que se puede evidenciar una situación particular donde se representa ciertas características y perfiles de las personas en los diferentes escenarios en los que se encuentren, para así centrarse en los objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Además de esto se buscó implementar el enfoque cuantitativo para utilizar la recolección y el análisis, con condición numérica estableciendo patrones de comportamientos que expresan la población en los diferentes escenarios que se encuentra. Por otro lado, se buscó elaborar la técnica de recolección datos como lo es el instrumento estandarizado GOHISALO que consta de 74 ítems divididos en siete dimensiones y la escala de estrés percibido relacionado con la pandemia del COVID-19 (EEP-10-C) que se compone de 10 ítems; cada uno ofrece cinco opciones de respuesta y su calificación va de directa a inversa a estos se suma que la aplicación de dichos instrumentos se realizó por medio de formatos virtuales por las condiciones remotas que en estos momentos está pasando el mundo.

Para la ejecución de dicho trabajo se consultó diferentes artículos científicos, como nacionales e internacionales, que sirvan como guía y referencia para la implementación de nuestro proyecto. Es por ello, que se toma como base el tema de calidad de vida en las instituciones u organizaciones que se emplean en el día a día, con el fin de implementar distintas actividades generando en sus empleados comportamientos que se transmita en los contextos en los que se desenvuelven. Por otro lado, gracias a la búsqueda de información como técnica de recolección de datos se puede inferir que estos instrumentos estandarizados dan cuenta que el factor que afecta la calidad de vida de los colaboradores, no es el estrés ni tampoco la condición de salud pública que en estos momentos se encuentra el mundo, sino más bien las diferentes dinámicas laborales en las cuales se desempeñan.

Planteamiento del problema

La jornada laboral en Colombia está estipulada alrededor de ocho (8) horas diarias y en un máximo de seis días a la semana, lo que evidencia que muchas de las horas de vida de los colaboradores transcurren dentro de la organización. Este uso del tiempo supone que el desarrollo del sujeto se debe dar también en el ambiente laboral, donde sus capacidades se puedan ir mejorando y su percepción personal tienda hacia el crecimiento, subrayando así la importancia que tienen en la vida del sujeto. De donde se resalta la necesidad de la calidad de vida laboral en razón a que, mediante los empleos, como el vínculo entre las organizaciones y los trabajadores, se satisfacen diferentes necesidades a través de los ingresos y el desempeño de funciones, así como las relaciones dentro del espacio laboral. Entrando en juego las cualidades, comportamientos, percepciones y valores que cada miembro de la organización y como estos los manifiestan hacia sus compañeros o jefes afectando directamente a todo colaborador, lo que permite observar que el ambiente laboral es un espacio de interacción, sin requerir de consciencia de lo que se hace.

Destacando que el buen ambiente de trabajo lo generan las personas que conforman la organización, debido a las condiciones estéticas el espacio donde se desplazan y la motivación que conlleva a un buen funcionamiento de la misma (Código sustantivo del trabajo, 2011).

Teniendo en cuenta el decreto 417 del 2020 por el cual se declara en emergencia sanitaria en todo el territorio Nacional a raíz de la emergencia COVID -19, el gobierno nacional acata a la OMS la cual ordena que todo el territorio nacional debería adoptar las medidas de contingencia para prevenir la propagación del virus, donde se inhabilitan a las organizaciones, empresas, instituciones, otros entes administrativos para seguir con las labores presenciales y adoptar las medidas necesarias como el teletrabajo o trabajo remoto en casa (República de Colombia, 2020).

Formulación del problema

¿Cómo la crisis social, económica y sanitaria, originada por el COVID-19, afecta la calidad de vida laboral de 50 colaboradores que se desempeñan en diferentes profesiones?

Antecedentes

Se realizó una revisión bibliográfica de diferentes investigaciones (nacionales e internacionales) donde el objeto de estudio es la calidad de vida laboral (en adelante CVL). Para tener un breve panorama de estos estudios se presentan a continuación algunos de ellos.

A nivel nacional, en Colombia se realizó un estudio de *los cambios en la disposición la variación y calidad de vida en trabajadores de la ciudad de Bogotá* (García y Forero, 2016) en el cual se tuvo como objetivo comprender la calidad de vida laboral, la facultad de transformación y la estructura de los trabajadores de la ciudad de Bogotá. El diseño de la investigación fue cuantitativo, transversal, correlacional. Se contó con la participación de 101 trabajadores voluntarios se les aplicó el instrumento de medición del cambio IMC y para medir la calidad de vida laboral se empleó el instrumento que lleva el mismo nombre se concluye que se debe resaltar

la calidad de vida y el compromiso a la realización de las tareas que se definen como metas enmarcan la productividad y la resistencia al cambio.

Por otra parte, en Colombia se llevó a cabo un estudio con *trabajadores de seguridad y vigilancia en una universidad del suroccidente colombiano acerca de la calidad de vida en el trabajo*. El objetivo fue examinar la impresión que se tiene sobre la Calidad de Vida en el trabajo. El diseño de investigación fue un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, donde se empleó el cuestionario socio-laboral que contiene 19 ítems y la utilización del instrumento CVT-GOHISALO. Se contó con 122 participantes, posteriormente se requiere una mediación con mayor prioridad en la dimensión de administración del tiempo libre (Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez, 2017).

En Colombia se llevó a cabo un estudio en *la ciudad de Tunja en una empresa social sobre la calidad de vida laboral*, su objetivo es evaluar la calidad de vida laboral de un grupo de colaboradores en la ciudad de Tunja. Su diseño de esta investigación fue descriptivo de corte transversal. Se tomó una muestra de 91 trabajadores, se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO. Se concluyó que en las dimensiones del soporte trabajo corporativo es algo fundamental para los colaboradores la satisfacción por su labor de trabajo, el bienestar mediante la producción del progreso personal y la dimensión administración de la duración que se presentó durante el proceso (Suescun-Carrero, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016).

En Colombia se llevó a cabo un estudio de la escala de estrés percibido relacionado a la pandemia COVID-19. Este estudio tuvo como objetivo medir la consistencia interna por un análisis factorial exploratorio (AFE) modificada a 10 ítems de nivel de estrés percibido (EEP-10). Su diseño de estudio fue una confirmación en línea. Donde se contó con la participación de 406 personas entre las edades de 19 y 88 años. Es por ello que se concluye que los datos obtenidos son

muy alentadores sin embargo deben hacerse algunos ajustes en la redacción de esta versión (Campo-Arias, Pedrozo-Cortés, y Pedrozo-Pupo, 2020).

A nivel internacional, específicamente en Chile se realizó un estudio *en los colegios públicos de Concepción de Chile este país referente a la calidad de vida en el trabajo*. Este estudio tuvo como objetivo analizar la calidad de vida laboral y sus elementos asociados como son los profesores de colegios públicos de Concepción de Chile. El diseño de investigación fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se contó con la participación de 92 docentes en el cual aplicaron una encuesta sociodemográfica y se llevó a cabo la utilización del instrumento CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida de los colaboradores, así mismo los profesores se encuentran en un nivel de satisfacción dentro de su ambiente laboral (Canales-Vergara, Valenzuela-Suazo, Luengo-Machuca, 2018).

En Chile se llevó a cabo un estudio *en los profesionales del área de la salud en la clínica de Río Blanco y centro de especialidades médicas sobre la calidad de vida en el trabajo*. Su objetivo es identificar la calidad de vida de los colaboradores del área de la salud como enfermeros y médicos. El diseño de investigación fue cuantitativo, transversal y analítico. Se contó con la participación de un grupo de 20 trabajadores se utilizó el cuestionario de datos socio-laborales y el instrumento GOHISALO para medir la calidad de vida, se determinó que los trabajadores del área de la salud demuestran una percepción subjetiva que reflejan una realidad de su entorno laboral (Delgado-García, Insulza, Delgado, 2012).

En Ecuador Se realizó la siguiente investigación *en una empresa farmacéutica acerca de la percepción de la calidad de vida*, su objetivo fue medir el nivel de CVL de los trabajadores del área de ventas (visitadores médicos) farmacéutica de la ciudad de Quito a través del estudio del instrumento CVT-GOHISALO con un diseño de investigación descriptivo el cual mide la calidad

de vida laboral a través de la participación de 79 personas, donde se concluye que de las 7 dimensiones, la jornada laboral está imposibilitando que los colaboradores no puedan tener un tiempo adecuado con sus familias o círculo social (Albarrasin-Velásquez, Silva Jaramillo y García Oquendo, 2017).

En Perú se elaboró un estudio sobre la fatiga y la carga mental en los teletrabajadores con relación a la pandemia del COVID- 19. Este análisis tuvo como objetivo, describir por medio de una revisión bibliográfica, la fatiga y carga mental en el teletrabajo, en cuanto a la búsqueda del interés hacia la salud ocupacional, pública, clínica, psicología y otras áreas. contando con una revisión bibliográfica de 40, se concluye la necesidad de vigilar la carga mental y la fatiga como en beneficio de la calidad de vida (Venegas y Leyva, 2020).

En Perú, se realizó un estudio de Autopercepción del estrés en aislamiento social en tiempos de covid-19 comprende el siguiente objetivo, establece niveles de sensación de estrés durante el aislamiento preventivo en tiempos de COVID-19, su diseño se desarrolló de una manera descriptiva-comparativa, de corte transversal, contando con 1,420 participantes de muestra, los cuales realizaron un cuestionario través de la plataformas virtuales como Google forms, los rango de edades fueron entre 20 a 30 años. A manera de conclusión, se puede dar cuenta que la pandemia

ha ocasionado grandes escalas de estrés ubicando esta sintomatología en un nivel alto de satisfacción, donde nos evidencia que el miedo es producto de perder su empleo y la preocupación es a raíz del contagio expuesto en los diferentes escenarios en los que se encuentren (Lujan, 2020).

En Cuba se llevó a cabo una investigación sobre estrés percibido por estudiantes de ciencias médicas en Cuba ante la pandemia por COVID-19. Este estudio tuvo como objetivo mostrar la utilidad de (EEP-10-C) Escala de Estrés Percibido y relacionada con la COVID-19 consta de 10 ítems que buscan los niveles en que se encuentran el estrés de los estudiantes de medicina. El

diseño de tipo transversal, con datos de 14 universidades cubanas con una muestra de 200, por medio de una encuesta online. Se concluye que los estudiantes de medicina de las universidades de cuba, han apoyado en la emergencia sanitaria, mostrando que a pesar de esta situación presentan niveles bajos de estrés, esta investigación apporto una validación de la escala (EEP-10-C) para estudiantes del programa de medicina (Hernández-García, et al.,2021).

Contextualización

Este proyecto se llevó a cabo en la ciudad de Popayán, contando con la participación de diferentes colaboradores los cuales sufrieron un cambio dramático en su vida y en su ámbito laboral. Por otro lado, se tuvo que adoptar diferentes alternativas que tuvieron lugar a los diferentes contextos en los que se encontraban como los docentes que se asumieron las condiciones de la virtualidad, los funcionarios públicos tuvieron que acoplarse a las condiciones de nuevas normas, protocolos de bioseguridad y finalmente otros trabajadores han tenido que adecuar estas dos medidas de restricción. Este cambio ha traído nuevos desafíos para estos trabajadores como el uso de herramientas digitales, es por ello que acogen medidas de bioseguridad, extensión de horarios de trabajo o realización de más tareas por los recortes de personal debido a los despidos por la crisis económica que se presenta.

De acuerdo al presupuesto fáctico de salud pública, (OMS) declaró en el presente año del mes de marzo, el brote de enfermedad por el coronavirus COVID-19. Dada la alta tasa de contagios a lo largo de 118 países la O.M.S. convocó a las naciones a tomar acciones urgentes para preservar la seguridad y protección de sus ciudadanos (DECRETO 417, Presidencia de la república de Colombia, 2020).

El Ministerio de Salud de Colombia, en virtud a la situación de emergencia sanitaria, implementó como medida la “promoción y prevención para la preparación respuesta de atención”

de manera obligatoria en los ambientes laborales y demás actividades económicas productivas (Circular 017, Ministerio de Salud, 2020, p.1). En dicha circular se especifica que existen tres grupos de riesgo según la exposición de los trabajadores: directa, indirecta e intermedia.

El ministro de trabajo de Colombia emplea una serie de mecanismos bajo las medidas de protección de los empleados a raíz de la contingencia del covid-19, donde recomienda a los empleados acatar las medidas de protección y laborar en su residencia (Circular 0021, Ministerio de Trabajo, 2020).

Justificación

Desde la psicología organizacional, se pretende estudiar el comportamiento humano tomando aspectos relacionados con la calidad de vida laboral, direccionándonos a la causa de la situación que hoy en día se contempla bajo la pandemia (COVID-19), que ha provocado un giro significativo para la vida laboral. Gracias al efecto que ha generado este virus las empresas han tenido que utilizar nuevas herramientas como el teletrabajo que antes no era tan importante, esto tiene sus pros y contra como lo es un mayor porcentaje de tiempo para compartir en familia, pero también un aumento o sobrecarga laboral. Es así que para algunas empresas se puede generar beneficios dependiendo del tipo de producto o servicio que brinde, ya que la mano de obra se ve directamente afectada en labores de baja productividad (Morales, 2020).

Cuando se declara un estado de emergencia sanitaria se establece un orden de estado basado en la administración legal y el cumplimiento frente al mismo, generando renovaciones de actividades económicas donde obligan a pensar en nuevas formas de trabajo, a fin de evitar la aglomeración de los trabajadores y la propagación del coronavirus, a través del trabajo remoto los trabajadores pueden prestar sus servicios bajo la supervisión en sus hogares, utilizando cualquier medio que les posibilite realizar los trabajos. En vista de realizar las funciones laborales que se

desempeñaban en una oficina, surgen desde sus hogares de manera improvisada para poder mantener las relaciones profesionales. La diferencia con el teletrabajo, es que el empleador debe realizar un aseguramiento previo del entorno, es decir, verifica cuales son las condiciones en las que trabajan para desarrollar sus funciones en este momento y en el cual es importante. Con esto se pretende analizar cómo la crisis social, económica y sanitaria, originada por el COVID-19, puede afectar la calidad de vida laboral de un grupo de 50 colaboradores (Morales, 2020).

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo la crisis social, económica y sanitaria, originada por el COVID-19, puede afectar la calidad de vida laboral de un grupo de 50 colaboradores.

Objetivos específicos

Conocer la percepción que un grupo de 50 colaboradores tienen sobre el soporte institucional brindado durante el periodo de pandemia de los colaboradores de las diferentes profesiones.

Describir el bienestar logrado a través del trabajo de un grupo de 50 colaboradores a través de diferentes profesiones.

Identificar el nivel de la crisis sanitaria, social y económica en el desarrollo personal de los 50 colaboradores.

Examinar cómo cambia el uso del tiempo libre de 50 colaboradores a través de diferentes profesiones.

Referente Conceptual

La calidad de vida laboral (CVL) es una definición ligada a la categoría de bienestar o integridad individual y profesional de los colaboradores lo cual posibilita que se encuentre un

ambiente óptimo. La CVL está determinada por las funciones del cargo, administración de la situación del trabajo, remuneración, beneficios e intereses por la labor a realizar. Por otra parte, en algunas organizaciones buscan acoger a los empleados a través de condiciones como la estabilidad laboral y la posibilidad de ascenso, generando una motivación por parte del colaborador para que las tareas asignadas se realicen de forma eficaz y que su rendimiento sea excelente y proactivo para la organización, forjando así un vínculo a nivel emocional mediante la promoción, bienestar e integralidad en las esferas laborales y sociales. Cabe resaltar que no todas las organizaciones buscan el beneficio del colaborador y tampoco brindan unas condiciones laborales dignas con todos los requisitos que implica la calidad de vida laboral (Lumbreras-Guzmán et al., 2019).

A la hora de analizar la CVL, es necesario tener presente el “estado de satisfacción general derivado de la realización de las potencialidades de la persona” (Ardila, 2003, p.123). Este es uno de los elementos que propician el establecimiento de variantes como, salud percibida, seguridad, percibida, intimidad, expresión emocional, productividad personal; en pro del desarrollo físico y psicológico de la persona en un ambiente definitivo.

Ahora bien, la CVL es un componente importante en la organización laboral, ya que permite una armonía entre trabajo-calidad, empleador-empleado, lugar de trabajo y comunidad o equipo de trabajo. Por consiguiente, una empresa que implementa la CVL ofrece y genera garantías, instrumentos de trabajo, seguridad social, trato digno, instalaciones adecuadas, horarios justos y políticas que llevan a que el empleado libremente se comprometa con la visión y meta de la empresa; dado que el empleado siente que sus derechos son respetados y cumplidos.

En este sentido la implementación de la CVL no solo incluye una promoción humana del trabajador, sino también la del empleador, quien se ve beneficiado con la calidad del cumplimiento que realiza en su puesto de trabajo, puesto que este conocimiento ayuda de manera mutua al

empleado a que lleven la ejecución del alcance de sus objetivos y metas propuestas por la organización (Cruz, 2018).

Por tanto, dentro de las empresas hay dos posturas en las cuales encontramos una macro que hace referencia a la organización como tal, en la que busca su bienestar e intereses para llegar al objetivo y meta, por otra parte, la micro está más relacionada con el trabajador en donde la CVL busca optimizar su integralidad y demás aspectos del trabajo (Granados, 2011).

No obstante, Suescun-Carrero et al. (2016) señala que cuando los individuos no encuentran motivación, esto afecta su desempeño laboral y por ende la organización. Esto conlleva a que tanto la empresa como el trabajador no tengan un buen rendimiento laboral, lo que sin duda genera consecuencias adversas como: insatisfacción en la labor a realizar, reducción de producción y por ende pérdidas económicas y de talento humano.

Por otra parte, sin una mano de obra capaz de realizar las tareas operativas la organización sería incierta para la construcción de su productividad, a pesar de que los avances tecnológicos han permitido industrializar e innovar de forma rápida y eficiente las tareas impuesto por la organización, han permitido tener en cuenta que el equipo de maquinaria siempre deberá tener la supervisión y mano de obra de un colaborador para su óptimo funcionamiento. Cabe resaltar que en algunas de las organizaciones no tienen en cuenta sus colaboradores como miembros importantes de ella, donde no les brindan las condiciones adecuadas para la realización de sus funciones en torno a su ambiente laboral generando una disminución e inestabilidad laboral (Gómez, 2010).

Finalmente, se resalta un aspecto importante dentro de la CVL como lo es el ausentismo que es la ausencia de una persona en el lugar de trabajo durante las horas que debe realizar y el cual debe ser justificable a la empresa siendo informada, por lo que este tipo de absentismo puede

ser controlado. Además, existe la posibilidad de que el empleado acuda a su puesto de trabajo, pero no desempeña sus funciones, entendido como un problema derivado de diversos factores tales como: condiciones inadecuadas, trabajo por turnos, horas de trabajo, salario, riesgos laborales, carga de trabajo, entre otros. Pues si bien la disminución de productividad de una empresa supone pérdidas económicas de la misma. Se tiene como referencia las condiciones de trabajo dentro de los hospitales, donde su complejidad requiere la evaluación constante de los trabajadores para determinar los indicadores que surgen a raíz de las insatisfacciones en los empleados. A partir de estos factores se enumeran los indicadores en la literatura para identificar la CVL y poder reducir así el absentismo mediante el mejoramiento de las condiciones enmarcadas dentro del contexto de la responsabilidad social, lo cual implica que de manera eficiente y eficaz se desarrollen políticas integrales que se puedan aplicar en completa equidad entre el empleador y empleado puesto que no solo se compromete el desempeño de los trabajadores sino también su autoestima, salud física y psicológica (Ferreira y Porto, 2018).

Percepción en CVL

La percepción es entendida como un mecanismo subjetivo de múltiples conductas que pueden generar factores determinantes como baja productividad, fallas en la información y en algunos casos desinterés a la hora de no cumplir con sus tareas asignadas (Segurado y Agulló, 2002).

Como retoma Contreras, Espinosa, Hernández, y Acosta (2013) define la percepción, “la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones tanto objetivas (por ejemplo, seguridad e higiene laboral) como subjetivas (cómo se vive la condición laboral)” (p. 571). Por otro lado, se puede obtener una perspectiva de largo plazo, se hace indispensable que los componentes, sean administrativos mediante una gestión integral del entorno laboral, de la

consecución de objetivos personales, profesionales y de los elementos estructurales que conforman las condiciones de trabajo.

Bienestar en CVL

La literatura define el bienestar de la calidad de vida laboral como: Es un estado mental o psicológico que se relaciona con las características (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimiento o habilidades) para tener buenas relaciones entre los colaboradores (Castañeda, Betancur, Jiménez y Martínez, 2017).

Desarrollo personal en CVL

Son aspectos del trabajador relacionados con lo personal y su quehacer laboral, teniendo en cuenta los aspectos como las expectativas para el mejoramiento, su seguridad personal y los logros que obtienen gracias a su labor. También toma en cuenta la autoestima como factor que lleva a lograr un óptimo desempeño laboral, permitiendo obtener logros y posición en su trabajo (Zuleta, 2019).

Tiempo Libre en CVL

Esta dimensión es definida como la forma en la que el trabajador disfruta del tiempo por fuera de su vida laboral, donde no realiza ninguna actividad de su trabajo, en este se busca evaluar algunos subdimensiones como lo es el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, la planificación del tiempo (Barbosa, Orrego, Torres, Betancur y Tirado ,2013).

Metodología

Enfoque

El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos que deben ir acorde a las necesidades de los datos recolectados de manera secuencial y probatorio. El transcurso de la

información se cumple bajo las normas establecidas de manera exacta y con precisión. Por otro lado, se establecen hipótesis que determinan diferentes variabilidades plasmando un diseño de investigación donde se medirá las variables en un determinado contexto; una vez recolectada esta información se procede a utilizar u a extraer datos estadísticos para generar una acorde conclusión (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, Bautista Lucio, 2014).

A continuación, el enfoque cuantitativo refleja las siguientes características: el cual mide diferentes variabilidades de fenómenos a estudiar, con bases bibliográficas construyendo el paso del proceso de investigación como lo es el marco teórico, hipótesis entre otros aspectos. Una vez recolectada esta información se meditan los resultados obtenidos de cierta población, además se mide los métodos estadísticos, es por ello que “la investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible”. En cuanto los procesos cuantitativos se sigue un patrón de estudio con base a los métodos de recolección de datos. Una vez seguido los estándares de los procesos de investigación, de acuerdo a ciertas reglas los datos poseerán validez y confiabilidad con base a las conclusiones para derivar ciertos conocimientos que han generado el proceso de investigación (Hernández-Sampieri, et al., 2014).

Método

Metodología cuantitativa de corte no experimental, descriptiva y transversal. Lo anterior teniendo en cuenta que “la investigación Cuantitativa es un proceso de recolección de información que siguen un patrón predecible y estructurado (el proceso) que debe tener presente las decisiones críticas sobre el método que se toman antes de recolectar los datos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 39).

Considerando que “un estudio no experimental no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 174).

El método descriptivo trata de comprender las distintas maneras en que se puede evidenciar una situación particular donde se representa, “los estudios descriptivos pretenden detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.108).

Transversal porque no se manipula ninguna variable, sino que se toman datos de un evento ya pasó. Así, “la investigación correlacional tiene en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.110). “El beneficio fundamental de los estudios correlacionales, se debe principalmente a la comprensión de cómo se puede conducir una variable al estar al cabo del comportamiento de otras” (Hernández-Sampieri, 2018, p. 127). Es decir, intentar determinar el acercamiento que tendrá un grupo de individuos, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

Técnicas

Dado el impacto que se ha generado sobre la crisis social, económica y sanitaria, originada por el COVID-19, afectando la calidad de vida laboral de los trabajadores de las diferentes profesiones.

El instrumento estandarizado CVT-GOHISALO se usó con el fin de recoger información pertinente para la construcción del proyecto, el cual consta de 74 preguntas de las cuales se dividen por 7 dimensiones como: (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de

trabajo, satisfacción por el trabajo, desarrollo profesional, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre). Se escogió una población donde tuvieran diferentes profesiones como: (Docentes Universitarios, Docentes de Instituciones Educativas, Docentes Latinoamericanos, funcionarios públicos y otras profesiones como enfermeros, fisioterapeutas, entre otros). Por siguiente una vez recogidos los datos se utilizaron diferentes escalas de medición que evalúan el grado alto de satisfacción y bajo grado de satisfacción del evaluado, es por ello que se mide las escalas de 0 a 4 donde el 0= es bajo grado de satisfacción y el 4= es alto grado de satisfacción (Canales-Vergara et al, 2018).

Por otro lado, como segundo proceso de recolección de datos se toma la escala de Estrés Percibido relacionado con la pandemia Covid-19, donde consta de 10 ítems con 5 opciones de respuestas que van de 0 a 4, donde 0= es nunca y 4= es siempre. En el cual las calificaciones de las preguntas 1, 2, 3, 6, 9, 10 se califica de 0 a 4 y las preguntas de 4, 7, 8 se califica de forma inversa de 4 a 0. Estas preguntas están relacionadas a los diferentes contextos en los que se encuentran los colaboradores por las consecuencias y seguridades de salud y bioseguridad en su ambiente laboral, personal y del hogar (Campo-Arias, et al,2020).

Instrumentos

CVT-GOHISALO

Se compone de 74 ítems divididos en siete dimensiones las cuales parten del soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración tiempo libre. Fue creado y validado en México y cada ítem se valida con una escala Likert con puntuación de 0 a 4 (González et al. cómo se citó en Canales-Vergara et al, 2018).

Este cuenta con siete dimensiones las cuales se describen a continuación: la primera es el soporte institucional para el trabajo (SIT) partiendo de elementos importantes que se encuentran en el puesto de trabajo que son implementados por la organización como estructura para dar soporte y forma al empleo, se agrupa los indicadores en subdimensiones como apoyo de los supervisores procesos de trabajo, evaluación del trabajo, supervisión laboral y oportunidades de promoción. La segunda dimensión es la seguridad en el trabajo (SET) esta se caracteriza por cómo se relaciona e implementa las tareas el colaborador en su ambiente laboral, obteniendo por parte de la organización condiciones adecuadas, ingresos monetarios, elementos para realizar el trabajo, el crecimiento de sus capacidades individuales con capacitaciones y diseño de los procedimientos del trabajo. La tercera dimensión, internalización al puesto de trabajo (IPT) integración del trabajador en el trabajo como tal corresponde, siendo sus subdimensiones motivación, ambiente laboral y pertenencia. Su cuarta dimensión corresponde a la satisfacción por el trabajo (SAT) es la sensación global del gusto que el trabajador tiene sobre su empleo y sus subdimensiones son orgullo por la institución, dedicación, autonomía, participación, autovaloración, reconocimiento y creatividad. Su quinta dimensión busca lograr el bienestar del trabajo a través del estado psicológico y mental de ciertas necesidades de satisfacción relacionadas con el trabajador y el disfrute de sus riquezas. La sexta dimensión es el desarrollo personal del trabajador (DP) este proceso aumenta los aspectos personales los cuales se relacionan con la actividad laboral y sus subdimensiones son seguridad personal, logros y expectativas a mejorar. Como última, y séptima dimensión, se encuentra la administración del tiempo libre (ATL) referente a cómo disfruta su tiempo fuera de los horarios laborales, evalúa subdimensiones como vida familiar, planificación del tiempo libre y equilibrio en el trabajo (Barbosa et al., 2013).

ESTRÉS PERCIBIDO POR LA PANDEMIA COVID-10 (EEP-10C)

El instrumento este compuesto por un total de 10 ítems; los cuales ofrecen 5 opciones de respuesta: (nunca, casi nunca, de vez en cuando, casi siempre y siempre). También se debe tener en cuenta que se califica de manera directa las preguntas 1, 2, 3, 6, 9 y 10 que irán de 0 a 4 y las preguntas 4, 5, 7 y 8, de manera inversa, de 4 a 0 (Campo-Arias et al., 2020). A continuación, se enseñará la tabla de los ítems:

Tabla 1 Estrés percibido

Durante en el último mes	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
1. Me he sentido afectado como si algo grave ocurrirá inesperadamente con la epidemia	0	1	2	3	4
2. Me he sentido incapaz de controlar las cosas importantes de mi vida por la epidemia	0	1	2	3	4
3. Me siento nervioso o estresado por la propagación de la pandemia	0	1	2	3	4
4. Me siento capaz para manejar mis problemas con respecto a la pandemia	4	3	2	1	0
5. He sentido que las cosas van bien (optimista) con la epidemia	4	3	2	1	0
6. Me he sentido capaz afrontar las cosas que tengo que hacer para el control de una posible infección	4	3	2	1	0
7. He sentido que puedo controlar las dificultades que podrían aparecer en mi vida por la infección	4	3	2	1	0
8. He sentido que tengo casi todo bajo control en relación con la epidemia	4	3	2	1	0
9. Me estado molesto porque las cosas relacionadas con la epidemia están casi todas fuera de mi control	0	1	2	3	4
10. Creo que mis dificultades se han acumulado en el transcurso de los días por la condición de la pandemia, incapacitándome a superarlas	0	1	2	3	4

Fuente: Retomado de Campo-Arias et al. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19

Población y muestra

La muestra se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia con características que todos se encontraran trabajando en el momento que se realizó la investigación el cual se puede definir “por facilidad de acceso, normalmente definida por un intervalo de tiempo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.110).

El proceso de recolección de datos se realizó por medio de dos instrumentos como el GOHISALO que costa de 74 ítems dividido e 7 dimensiones y la escala de estrés percibido y relacionado con la pandemia covid-19 que costa de 10 ítems donde se aplicaron a través de las herramientas tecnológicas como Gogles forms ya que nos encontramos con una crisis sanitaria.

A continuación, se encontrará las características sociodemográficas de los participantes

Tabla 2 Profesiones de los participantes

Grupos	Edad	Promedio de edad	Género	
			M	F
Docentes de la FUP	27 a 60 años	39,9	9	1
Docentes de instituciones educativas	21 a 60 años	35,1	7	3
Docentes Latinoamericanos	24 a 60 años	42,2	5	5
Funcionarios públicos	25 a 37 años	28,4	0	10
Varias profesiones	23 a 29 años	30,1	1	9

Fuente: Elaboración propia

Aspectos éticos

Para este proyecto se siguen los lineamientos planteados por el Colegio Colombiano de Psicólogos, [COLPSIC], (2012) que afirman que el propósito de realizar el debido proceso en la

investigación, tomando de éste el Título II disposiciones generales y alguno de sus artículos como el artículo 5 (Ley 1090 del 2006) el cual nos expone la confidencialidad, está obliga a salvaguardar la información recolectada de la persona por medio de entrevistas, encuestas y bitácoras etc. Esta información se maneja con respeto y cuidado obteniendo la información más útil para la investigación. Así mismo el artículo 6 (Ley 1090) toma en cuenta el bienestar del usuario para garantizar la integridad y bienestar de las personas o grupos con los que se trabaja brindando la información necesaria del proceso que se llevará a cabo y de su participación voluntaria en el proceso por otra parte el artículo 8 (Ley 1090) toma la evaluación de técnicas para el desarrollo, publicación y evaluación de los instrumentos que se empleen en la investigación, promoviendo el interés y disposición de los participantes, respetando el derecho que tienen los usuarios de conocer los resultados y conclusiones.

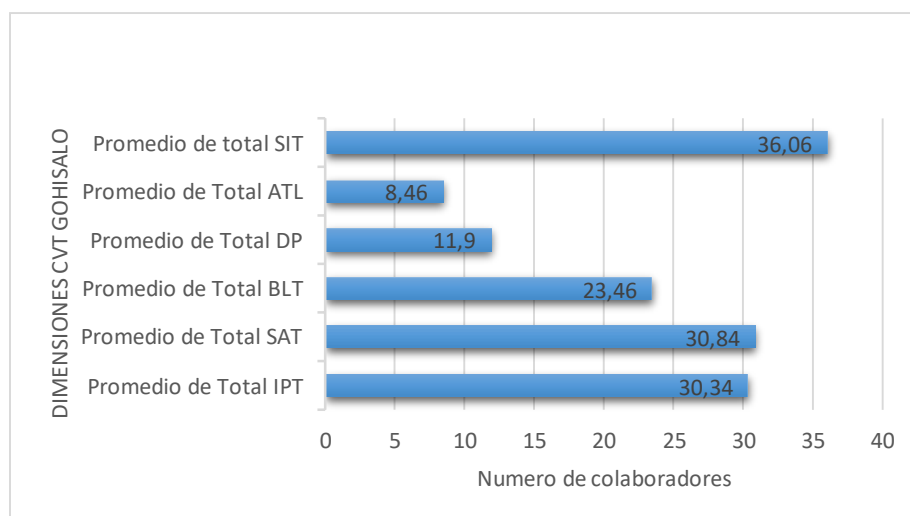
Otros aspectos que se tienen en cuenta y se toman del capítulo v de los derechos, deberes, obligaciones del profesional finalmente el artículo 10 (Ley 1090) con los derechos y obligaciones del psicólogo tales como la reserva sobre la persona y la información de la investigación (COLPSIC, 2012)

Resultados

A continuación, se presentan los resultados siguiendo el orden de los objetivos específicos, para finalizar con el objetivo general. Antes de empezar con ello vale la pena presentar una categorización de las variables sociodemográficas de este estudio.

Figura 1. Promedio total de las dimensiones

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Tabla del instrumento GOHISALO

Grupo	Docentes de la Fup	Docentes de Instituciones	Docentes latinoamericanos	Funcionarios públicos	Varias profesiones	promedio general	Desviación estándar
SIT	40,9	37,9	30,4	34,6	36,5	36,0	7,3
BLT	22,8	33,4	19,2	2,51	19,4	23,4	6,8
ATL	8,9	11,5	6,7	9,2	6	8,46	3,6
DP	9	20,9	9,9	12,1	7,6	11,9	7,2
ST	37,4	30,4	33,3	33,1	34,1	33,6	7,6
SAT	3,3	30,3	2,9	30,4	31,5	30,8	6,5
IPT	33,6	30,4	29,8	25,8	32,1	30,3	5,1

Fuente: Elaboración propia

Con relación al primer objetivo específico de esta investigación “*Conocer la percepción que tienen sobre el soporte institucional brindado durante el periodo de pandemia de los colaboradores de las diferentes profesiones*” se encontró que, en la dimensión **Soporte Institucional para el trabajo (SIT)**, el valor observado de manera general es de 36.06¹. Este

¹ De acuerdo al instrumento del instrumento GOHISALO para esta dimensión el valor mínimo es 4 y el valor máximo es 56.

valor, según la escala del instrumento GOHISALO, representa un nivel medio de satisfacción. Este resultado, en cada uno de los grupos participantes, presenta los siguientes valores:

- Docentes de la FUP, *satisfacción alta*, (M = 40,9; SD = 4,3)
- Docentes de Instituciones Educativas, *satisfacción media*, (M = 37,9; SD = 10,1)
- Docentes latinoamericanos, *satisfacción media*, (M = 30,4; SD = 6,0)
- Funcionarios públicos, *satisfacción media*, (M = 34,6; SD = 7,1)
- Varias profesiones, *satisfacción media*, (M = 36,5; SD = 4,3)

La dimensión SIT en general se encuentra en un nivel medio de satisfacción, conformada por 14 ítems (ver anexo) que representan diferentes características y particularidades dentro del ambiente laboral de los colaboradores, cabe resaltar que en el ítem número 26 que corresponde a la pregunta “ Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo” arrojando un 78% de satisfacción en los trabajadores de diferentes profesiones, mientras que en el ítems número 50 que corresponde a la pregunta “Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo “obteniendo un resultado de 20% de satisfacción en los trabajadores de diferentes profesiones . A continuación, se encuentran los valores por cada grupo de la pregunta 26 la cual arrojó un valor alto:

- Docentes de la FUP, *satisfacción alta*, con un valor de 90%
- Docentes de Instituciones Educativas, *satisfacción alta*, con un valor de 80%
- Docentes latinoamericanos, *satisfacción media*, con un valor de 50%
- Funcionarios públicos, *satisfacción alta*, con un valor de 70%
- Varias profesiones, *satisfacción alta* con un valor de 100%

Según el segundo objetivo específico “*Describir el bienestar logrado a través del trabajo de un grupo de colaboradores de las diferentes profesiones*” se evidenció que en la dimensión **Bienestar logrado a través del trabajo** (BLT) el valor observado de manera general es de 23,46 en un nivel bajo de satisfacción, consta de 11 ítems donde el ítem número 38 de la pregunta ” Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias” arroja un 92% de

satisfacción de los colaboradores de las diferentes profesiones, mientras que el ítem número 62 de la pregunta “Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos” obtuvo un 14% de satisfacción en los trabajadores de las diferentes profesiones. A continuación, se observa en los datos arrojados de la pregunta 38 de los diferentes grupos de las diferentes profesiones:

- Docentes de la FUP, *satisfacción alta*, con un valor de 100%
- Docentes de Instituciones Educativas, *satisfacción alta*, con un valor de 80%
- Docentes latinoamericanos, *satisfacción alta*, con un valor de 90%
- Funcionarios públicos, *satisfacción alta*, con un valor de 100%
- Varias profesiones, *satisfacción alta* con un valor de 90%

Con respecto al tercer objetivo “Examinar cómo cambia el uso del tiempo libre de los colaboradores de las diferentes profesiones”. Se observó que la dimensión **ATL (Administración del tiempo)** a nivel general se encuentra una baja satisfacción de 8,46, comprendiéndose en cinco ítems de los cuales la pregunta número 25 describe “La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta” un resultado de 60% mientras que el ítem número 58 de la pregunta “mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)” obteniendo un resultado de 8% de satisfacción de los trabajadores de diferentes profesiones. Por consiguiente, se muestra los valores obtenidos por cada grupo de la pregunta 25.

- Docentes de la FUP, *satisfacción alta*, con un valor de 70%
- Docentes de Instituciones Educativas, *satisfacción alta*, con un valor de 80%
- Docentes latinoamericanos, *satisfacción alta*, con un valor de 50%
- Funcionarios públicos, *satisfacción alta*, con un valor de 60%
- Varias profesiones, *satisfacción alta* con un valor de 40%

En cuanto al cuarto objetivo “Identificar el impacto de la crisis sanitaria, social y económica en el desarrollo personal de los colaboradores de diferentes instituciones. Se encuentran en un nivel bajo de satisfacción de 11,9 donde la pregunta 64: “considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento” es el que mayor personas satisfechos obtuvo un 30% de personas satisfechas mientras que ítem 70 con respecto a la pregunta

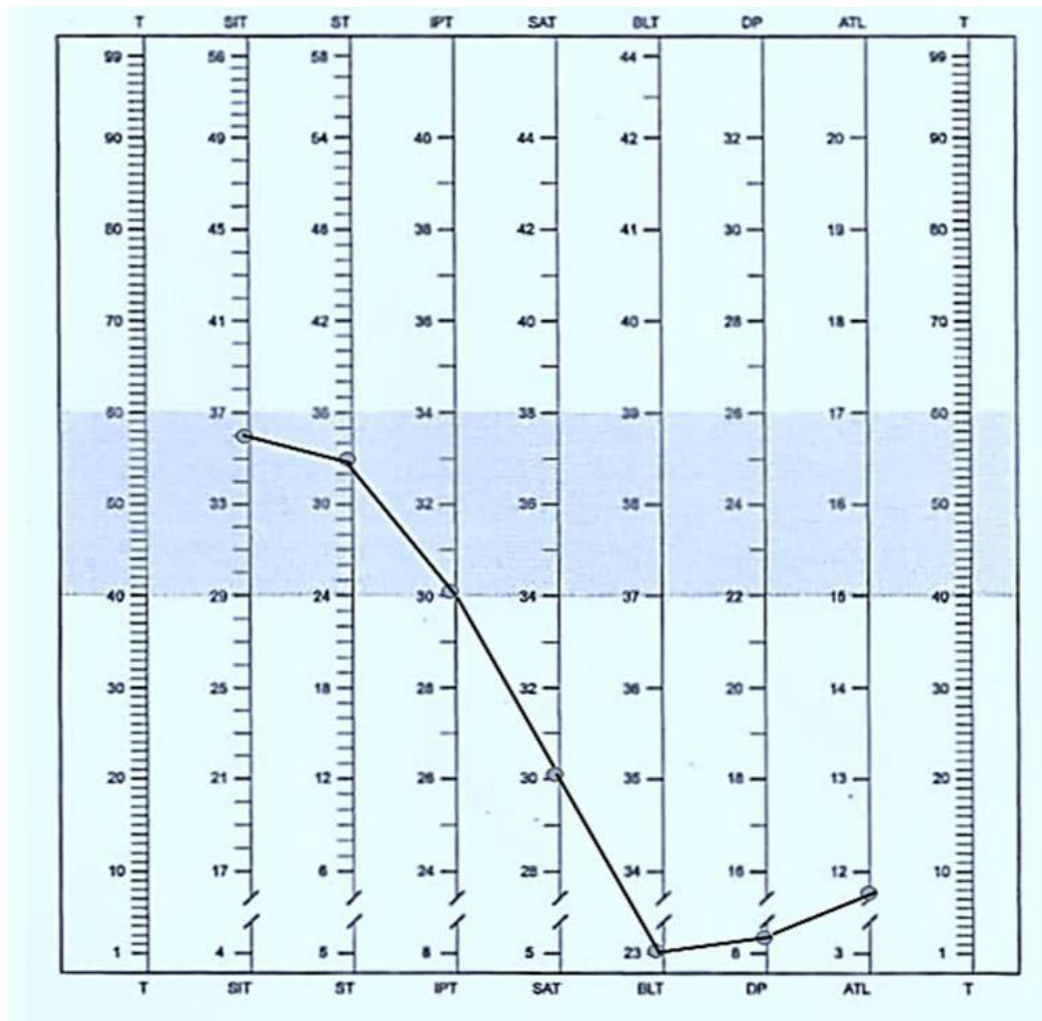
“considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales” se obtuvo 16% de satisfacción en los trabajadores de diferentes profesiones.

- Docentes de la FUP, *satisfacción bajo*, con un valor de 20%
- Docentes de Instituciones Educativas, *satisfacción alta*, con un valor de 50%
- Docentes latinoamericanos, *satisfacción medio*, con un valor de 30%
- Funcionarios públicos, *satisfacción bajo*, con un valor de 20%
- Varias profesiones, *satisfacción medio* con un valor de 30%

Acorde al objetivo general “*analizar la afectación de la calidad de vida laboral de los colaboradores en las diferentes profesiones, en el marco de la crisis sanitaria social, económica originada por el COVID-19*”.

La “**escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19**” según la escala se identificó que el COVID-19 no es connotación negativa para el ambiente laboral de los colaboradores, es por ello esta variable no genera estrés si no que transmite miedos incertidumbre más no afecta la calidad de vida laboral según resultado obtenido del instrumento se puede dar cuenta de los 10 ítems solo 3 colaboradores manifiestan estrés percibiendo por el COVID-19.

Figura 2. Resultado obtenido por cada una de las dimensiones del instrumento GOHISALO



T puntaje T

SIT soporte institucional para el trabajo

ST seguridad en el trabajo

IPT integración al puesto de trabajo

SAT satisfacción por el trabajo

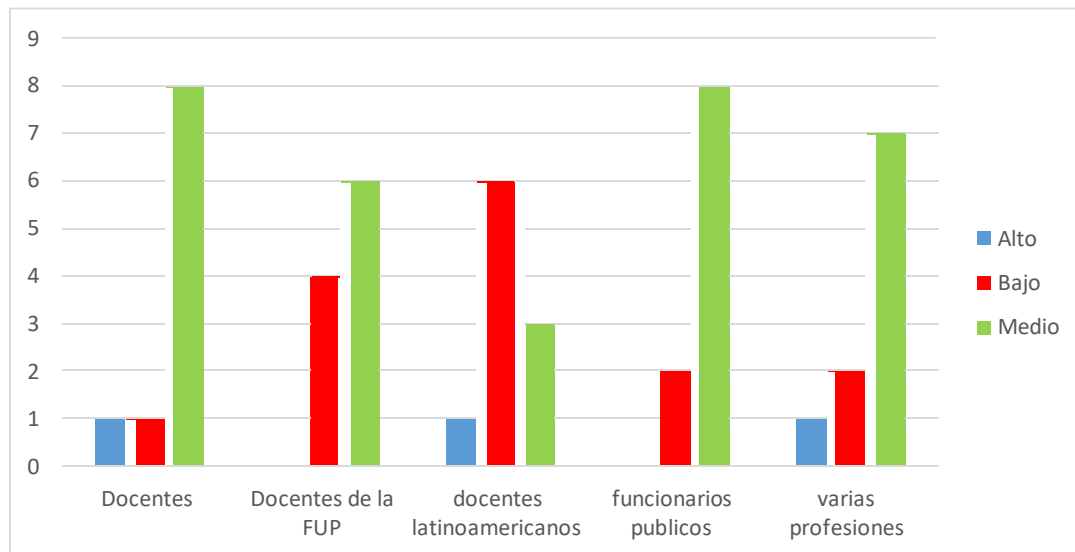
BLT Bienestar logrado a través del trabajo

DP Desarrollo personal

ATL Administración del tiempo libre

Fuente: Elaboración propia a partir de los baremos del Instrumento GOHISALO imagen tomada de Barbosa y colaboradores (2013).

Figura 3. Puntuaciones de escala de estrés percibida por el COVID-19



Nota: Elaboración propia. El grafico representa el nivel de satisfacción que arrojo la escala de estrés percibido por el COVID-10 en los diferentes grupos

Discusión

Esta investigación es un estudio que evalúa la CVL en medio de la pandemia del COVID-19, puesto que han cambiado las dinámicas lo que lleva a implementar otras formas de trabajo las cuales han dejado expuesto a factores que pueden afectar el bienestar de la calidad de vida laboral. Se realizó dicho estudio en una población de 50 trabajadores, quienes hacen parte de los cinco grupos de docentes de la FUP, docentes de instituciones educativas, docentes latinoamericanos, funcionarios públicos y varias profesiones en los diferentes grupos de instituciones y profesiones, donde cada colaborador cumple una función importante en las diferentes organizaciones.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que la dimensión de **Soporte Institucional para el trabajo (SIT)** arrojó un nivel de satisfacción medio. Diferente a lo reportado en los estudios realizados por Suescún-Carrero y colaboradores (2016) en el cual encontraron un nivel de satisfacción alto y en el estudio de Zapata Alban y colaboradores (2017) encontraron un nivel de satisfacción baja.

Según el estudio de Suescun-Carrero y colaboradores (2016) arrojó una satisfacción alta debido a que se observa acompañamiento mutuo por parte de los jefes y supervisores a los trabajadores dentro del contexto laboral donde les ha permitido tener beneficios por su rendimiento dentro de su área. En el estudio de Zapata Alban y colaboradores (2017) se encuentra un nivel de satisfacción baja porque los trabajadores no cuentan con el apoyo necesario por parte de la organización donde les imposibilitan querer mejorar sus condiciones laborales.

De acuerdo a lo anterior la satisfacción media del soporte institucional se puede dar por los diferentes contextos laborales en cuyos casos influyen factores determinantes tales como: distractores, carencia de elementos necesarios, dificultades o fallas externas en los medios tecnológicos, entre otros. Estas condiciones en las que se desarrollaban sus labores no permitían el desarrollo óptimo de las mismas. Se determina un inconformismo en cuanto a las oportunidades laborales y condiciones dignas para el desarrollo integral de sus funciones.

Los resultados que se obtuvieron en la investigación frente a las diferentes profesiones dan cuenta que su estado de satisfacción es medio, el cual puede estar determinado por el efecto de la pandemia y los cambios que esta crisis produjo en las condiciones laborales

En base a lo obtenido de la dimensión **Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)**, según Zapata Alban y colaboradores (2017) demuestran una baja insatisfacción por el trabajo. En cuanto a la investigación realizada a los colaboradores de las distintas profesiones se puede evidenciar que en esta dimensión su nivel de satisfacción se encuentra bajo en un promedio 23,43.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la investigación se conjuga con la investigación de Zapata Alban y colaboradores (2017) que está de acuerdo que los niveles de satisfacción son bajos debido a la integridad física, emocional y social de las actividades diarias por el grado de compromiso que tienen para realizar en sus ambientes laborales.

Se puede dar cuenta que en el ambiente laborales hay situaciones difíciles de manejar porque depende de personas a la hora de actuar en los distintos escenarios en los que se encuentren, además los aspectos de la calidad de vida laboral de acuerdo al instrumento utilizado, arrojó una perspectiva del trabajo con respecto al concepto de calidad de vida laboral es multidimensional y que evoluciona según el momento histórico, los cambios sociales y los contextos laborales (Delgado-García et al., 2012).

En cuanto a la dimensión de **Administración del tiempo libre (ATL)** se puede dar cuenta que su nivel de satisfacción es bajo, que al comparar a Lumbreras-Guzmán y colaboradores (2019), muestran que existe también una baja satisfacción en su ambiente, según Zapata Alban y colaboradores (2017) indica que su nivel de satisfacción es bajo.

Según los estudios esta baja insatisfacciones es debido a la poca disponibilidad, dificultades para mantener sus relaciones sociales y labores por las cargas académicas, por el cambio de metodología de las dinámicas al realizar, donde decae su equilibrio y estas esferas tratando de mantenerse, pero su tiempo no es concordante para mantenerlo. Se infiere que el tiempo invertido en trayecto casa-trabajo impacta de manera importante en la administración del tiempo libre de los trabajadores como lo dicen Lumbreras-Guzmán y colaboradores (2019).

El contexto laboral de los trabajadores se realizó un cambio abrupto a sus lugares de trabajo, debido a las condiciones que se encuentra la población por la pandemia, se puede evidenciar que las cargas laborales han crecido consecutivamente puesto que la virtualidad ha imposibilitado el tiempo adecuado y distribución del mismo. Si antes las personas tenían poco tiempo ahora ya no lo tienen, pueden que estén en sus hogares realizando sus labores, pero hace generar dificultades y malestar debido a la incertidumbre de la condición de salud. No obstante, se

puede dar cuenta que los trabajadores perciben un mal meneo en el tiempo libre debido a las largas jornadas laborales.

Según la dimensión **Desarrollo personal (DP)** arrojó un nivel de satisfacción bajo contrario a lo encontrado en Zapata Alban y colaboradores (2017) indica que su nivel de satisfacción es medio.

No se sentían respaldados de las empresas para realizar los trabajos que se encuentran dentro del trabajo, se puede dar cuenta que la condición de salud es un poco des adelantadora para el proceso de la misma. La falta de compromiso y la inconformidad de su ambiente laboral, es por ello que no se sienten respaldados ni generan garantías para cumplir las condiciones laborales Zapata Alban y colaboradores (2017).

Tomando en cuenta los resultados y la observación que se evidencia dentro del proceso laboral de los trabajadores es que en esta dimensión dio bajo su satisfacción opuesto que los trabajadores no se sienten respaldado no los motivan y no les dan garantías o directrices para poder realizar sus labores adecuadas, es por ello que los desmotivan y no les generan oportunidades adecuadas para que estos trabajadores implemente un buen ambiente laboral.

A nivel mundial el COVID-19 ha cambiado la vida de las personas optando a muchas empresas a utilizar el teletrabajo una nueva alternativa para los trabajadores poder ejercer su cargo en el cual se venían desempeñando, las organizaciones capacitaron a sus empleados para ejercer su trabajo cambiando las dinámicas que estaban acostumbrados en la cual tiene sus pro y contra por lo cual tienden las empelados tener más sobrecarga y agotamiento mental en sus labores diarias. Los resultados de esta investigación indican que, aunque el COVID-19 no causa ansiedad significativa puede provocar otras causas o factores en la calidad de vida laboral, donde sea que no sea algo significativo en esta investigación porque está relacionado al estrés, pero sí puede

provocar otras sensaciones. Como lo menciona (Venegas y Leyva, 2020) en su estudio la fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social.

Se puede observar que la pandemia ocasionó un proceso social más fuerte que ha tocado a todo el mundo, donde se ha incrementado un apoyo que hace muchos años se había optado como una estrategia de formación laboral llamado teletrabajo. No obstante, este proceso ha traído aprendizajes tanto positivos y negativos para cada trabajador, por un lado, positivo para los trabajadores que antes no tenía como compartir o tener tiempo libre para su familia y ahora lo pueden hacer y lo negativo que ha traído respuestas fuertes para los trabajadores como pérdida de su puesto, más carga laboral entre otros factores.

Según la literatura y el instrumento de la **Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19**, para lo que se empleaba el instrumento se puede que la escala indica que no ha tenido impacto el COVID con la satisfacción de calidad de vida laboral, sin embargo, la insatisfacción puede ser explicada por el cambio de presencialidad a condición remota.

Con base a la realización del proceso se da cuenta que “Una exploración del desempeño psicométrico en línea” es creado para medir el estrés ocasionado por la pandemia COVID 19, el autor propone la única puntuación de corte \geq a 25 para el alto estrés, este reitera que es importante probar el trabajo de la escala de estrés percibido (eep-10-c) en poblaciones diferentes en Colombia, dados a los cambios que se pueden observar en este estudio de (Campo Arias,2020).

Conclusiones

La percepción de los trabajadores de diferentes profesiones, con respecto al **soporte institucional para el trabajo** fue un nivel de satisfacción media, lo que en otras investigaciones ha mostrado que pueden ser alta o bajo, se puede decir, que esto es un asunto que depende netamente de la variación de las empresas.

Con respecto al **Bienestar Logrado a través del Trabajo**, la puntuación fue un nivel de satisfacción baja, lo que muestra que requiere de trabajo, donde las condiciones laborales pueden ser mejores y adecuadas para sus empleados.

En cuando el impacto de la crisis social y sanitaria se encontró que el COVID-19 no influyó en el cambio de la dinámica de la calidad de vida laboral, en realidad lo que ha afectado a los trabajadores de las diferentes instituciones, en cuanto al tiempo libre se observa que los colaboradores deben trabajar más horas extras sin tener alguna remuneración.

Por tanto, se puede concluir que el nivel de la calidad de vida laboral no fue influida por la pandemia, ya que esta se viene presentando mucho antes que llegara el COVID-19, es por ello, que sea presenta fallas en la calidad de vida laboral, pero el estrés no es un factor que sea reflejado en los trabajadores, sino más bien, la falta de tiempo libre, las condiciones laborales, la falta de apoyo y el reconocimiento de sus labores de parte de las organizaciones.

La calidad de vida laboral es un tema que se ha venido trabajando en las organizaciones para que sus trabajadores cuenten con un bienestar favorable y con condiciones necesarias para realizar sus labores. De igual forma, la calidad de vida dentro de las organizaciones se enfoca en promover un adecuado balance o bienestar entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores, con el fin de brindar beneficios orientados al mantenimiento o rendimiento de los estilos de vida que proveen los colaboradores en cuanto a las condiciones saludables, la integración de los núcleos familiares y alternativas más flexibles en cuanto las horas laborales. Tomando lo anterior se puede evidenciar por medio de los resultados que arrojó el instrumento GOHISALO donde las dimensiones arrojaron resultados con baja satisfacción o mediana satisfacción sólo una dimensión genera satisfacción, por tanto, la calidad de vida laboral en los trabajadores de distintas profesiones es deficiente.

Con la llegada de la pandemia al país, algunas organizaciones debieron adoptar la alternativa del Trabajo Remoto que ha implicado un reto para las organizaciones y sus trabajadores, con lo anterior, las empresas deben tener en cuenta, el respeto de los horarios establecidos para realizar las actividades laborales, asignar una carga laboral adecuada, respetar los días de descanso. También se tiene en cuenta a los trabajadores que deben seguir laborando presencialmente en su trabajo, donde las organizaciones tienen el deber de ofrecer todos los implementos necesarios de bioseguridad para mitigar el contagio y la propagación del virus en sus empleados.

Sugerencias y recomendaciones

Según los resultados del estudio arrojados, se debe establecer acciones mediante entidades competentes de cada organización y que estén interesadas para mitigar los factores que están afectando la calidad de vida laboral en las dimensiones como (**Bienestar Logrado a través del Trabajo, Administración del tiempo libre, satisfacción por el trabajo, desarrollo personal**), es necesario realizar una adecuada atención hacia el manejo de las pautas activas en los diferentes escenarios en los que se encuentra, ya sea que estén trabajando de manera remota o virtual con el fin de disminuir y mitigar, las afectaciones generando así un equilibrio entre la familia, el manejo del tiempo y la vida laboral. Con respecto a la dimensión (BLT) sería necesario evaluar y proponer acciones de acuerdo a las condiciones de los trabajadores de diferentes profesiones, como capacitaciones encaminadas a la prevención y promoción que esté afectando esta dimensión. Por otro lado, la dimensión (ST) se debe potencializar y trabajar hacia el equilibrio de la satisfacción en su puesto laboral, con el fin de que el trabajador se sienta realizado o motivado por algún mecanismo a realizar. Por consiguiente, la dimensión (DT) el trabajador busca el reconocimiento por los quehaceres que realiza por parte de sus jefes generando ellos un apoyo para dar una

adecuada solución a los problemas, con el fin de generar un ambiente favorable para todos los trabajadores.

Finalmente se puede concluir que todas estas dimensiones sugieren de acompañamientos mutuos ya que los trabajadores desean un buen mecanismo activo para su ambiente laboral, es así que se motiva a los jefes a realizar participaciones activas para el cumplimiento de la misma, generando a sus empleados un buen potencial puesto que estos trabajadores tienen diferentes puestos de trabajo, donde en ocasiones las cargas labores les imposibilitan realizar adecuadamente sus quehaceres, también se informa que los trabajadores deben de poner parte para una buena construcción y cumplidos de su horarios ya sea que pueda obtener mejor calidad de vida, así mismo evitando en gran medida de situaciones de estrés que conlleven a patologías más complejas a futuro.

Referencias

- Albarrasin-Velásquez, A, Silva-Jaramillo, K., y García-Oquendo, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista Puce*. (105), 55-74.doi: <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.106>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C y Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 10 (1), 51-62. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/cultura/article/view/2101/1599>

- Campos- Arias, A., Pedrozo-Cortez., M. J., y Pedrozo- Pupo, J.C. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: una exploración del rendimiento psicométrico en línea. *Revista Colombiana de psiquiatría*, 49(4), 229. doi: 10.1016/j.rcp.2020.05.005
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S y Luengo-Machuca, L. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería universitaria*, 15(4), 370-382. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>
- Castañeda, Y., Betancur, J., Jiménez, N., y Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Código Sustantivo del Trabajo. 2011. Artículo 161. Duración. Recuperado de: https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/161.htm
- Colegio Colombiano de Psicólogos, [COLPSIC], (3Ed). (2012). Deontología y Bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia, Bogotá Dc, Colombia: ISBN 978-958-99153-5-6
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590. Retomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, (45), 60-81. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Delgado, D., Inzulza, M y Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 216-223. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300006>

Ferreira, R y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 6(11),4-14. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/64541/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundación Universitaria de Popayán (2019). Líneas de Investigación Programa de Psicología. Documento Institucional FUP

García, R y Forero, A. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 91-102. doi: <https://dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>

González-Baltazar, Hidalgo-Santacruz, Salazar, Preciado-Serrano. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo, *Ciencia y trabajo*, 12(36),332-340. Recuperado de: https://works.bepress.com/jose_salazar/4/

Gómez, M (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá- Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18(24), 225-236. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Rev IIPSI*. 14(2), 271-276. Recuperado de: <http://200.62.146.34/handle/123456789/4267>

Hernández- García, F., Ceballos, M., Góngora, O., Gonzales- Velázquez, V., Pedraza- Rodríguez, E., Zamora-Fung, R y Lazo, L. (2021). Estrés percibido por estudiantes de

ciencias médicas en Cuba ante la pandemia por COVID-19: una encuesta virtual.

Retomado de:

<https://aniversariocimeq2021.sld.cu/index.php/ac2021/Cimeq2021/paper/viewFile/167/11>

2

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas*

cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana de España S.L: México.

Hernández, Fernández y Batista (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill México.

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco,

L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A y Cortez-Yacila, H. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública De México*, 62(1), 87-95.

doi: <https://doi.org/10.21149/10247>

Lujan, J. (2020). Autopercepción del estrés en aislamiento social en tiempos de covid-19: Self-

perception of stress in social isolation in times of covid-19. *Revista Conciencia EPG*,

5(1), 83-97. doi: <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-1.6>

Ministerio del trabajo de Colombia (2020) *Circular N°0017 por cual se declara los lineamientos*

mínimos a implementar la promoción y prevención para la preparación respuesta de atención de los casos de enfermedad por covid-19 antes denominado coronavirus.

Bogotá D.C: Ministerio del trabajo de Colombia. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0017.pdf/05096a91-e470-e980-2ad9-775e8419d6b1?t=1582647828087>

Ministerio del trabajo (2020) *Circular N°0021 por el cual declara medida de protección al*

empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de declaración de


- emergencia sanitaria*. Bogotá D.C: Ministerio del trabajo de Colombia. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Morales, M. (2020). Teletrabajo y trabajo en casa. *Portafolio*. Recuperado de:
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>
- Pedrozo-Pupo, J., Pedrozo-Cortés, M. & Campo-Arias, A. Estrés percibido asociado con la epidemia de COVID-19 EN COLOMBIA: una encuesta en línea. *Canalla Saúde publica en [línea]*. 2020, vol.36, n.5. Retomado de <https://doi.org/10.1590/0102-311x00090520>
- Presidencia de la República de Colombia (2020). decreto 417. Bogotá D.C: Presidencia de la República de Colombia. *por el cual se declara un estado de emergencia económico, social y ecológica en todo el territorio nacional*. Recuperado de:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev Med Risaralda*, 22(1) 14-17. Recuperado de: <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>
- Segurado, A y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).828-836. Recuperado de
<http://hdl.handle.net/10651/26765>
- Venegas, C y Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev. Española de salud pública*, 94(9) 1-17. Retomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721498>

Zapata, M., David, L., Espina, L., Marín, J., y Rodríguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000300235&script=sci_arttext&tlng=pt

Zuleta, L. (2019). Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia (Trabajo de grado de maestría) Universidad EAFIT. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10784/14614>

Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado

		<p>COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA FUP</p>
		<p>CONSENTIMIENTO INFORMADO</p>

Yo _____, identificado/a con documento de identidad No. _____, en calidad de persona natural, hallándome en pleno uso de mis facultades físicas y mentales, y libre de cualquier acto o hecho que impida la libre expresión de mi voluntad, por medio de este documento DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en el ejercicio de entrevista y la realización del instrumento, con fines académicos que realizarán las estudiantes *Patricia Cobo, Viviana Escobar y Eliana Sánchez* basado al proceso de calidad de vida laboral encaminado al proyecto de grado de 9N- semestre de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán. Los procedimientos y la importancia del ejercicio me han sido explicados con anterioridad y se me garantiza el uso ético y reservado de la información.

Reconozco que tengo la autonomía para dar terminado el ejercicio académico cuando así lo considere, con el compromiso de explicar al estudiante los motivos que generan la decisión.

Firma del participante:

Nombre de las estudiantes responsables:

Dado en Popayán Cauca, a _____ día del mes de _____ 2020-2

Anexo 2
Formato de asistencia institucional FUP

	FORMATO DE ASISTENCIA INSTITUCIONAL				Código: CI-FO-002		
	CALIDAD INSTITUCIONAL				Versión: 06		
FECHA			HORA DE INICIO	HORA DE FINALIZACIÓN	NO. PERSONAS CITADAS	NOMBRES Y APELLIDOS (CAPACITADOR)	FIRMA
dd	mm	aaaa					
TEMA:							
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO O EMPRESA	MOVIL	FIRMA		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							



Nota: Retomado de Guía de trabajos de grado

*Anexo 3**CUESTIONARIO CVT-GOHISALO*

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro

24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es
----	--

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre

50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución

Nota: Instrumento retomado de González-Baltazar, Hidalgo-Santacruz, Salazar, Preciado-Serrano, (2010).

Ítems y forma de puntuación de la EEP-10-C

1	Me he sentido afectado como si algo grave sucediera inesperadamente con la epidemia
2	He sentido que no puedo controlar las cosas importantes de mi vida debido a la epidemia
3	He estado nervioso o estresado por la epidemia
4	Tengo confianza en mi capacidad para manejar mis problemas personales relacionados con la epidemia
5	He sentido que las cosas van bien con la epidemia
6	Me he sentido incapaz de hacerle frente a las cosas que tengo que hacer para controlar una posible infección

7	He sentido que puedo controlar las dificultades que podrían aparecer mi vida debido a la infección
8	He sentido que tengo todo bajo control en relación con la epidemia
9	Me ha molestado que las cosas relacionadas con la epidemia están fuera de mi control
10	He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de epidemia y me siento incapaz de superarlas

Nota: Encuesta retomada de Pedrozo-Pupo, J. C., Pedrozo-Cortés, M. J., & Campo-Arias, A. (2020).

Anexo 4

Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19

Los ítems se califican de manera directa de 0 a 4 y los ítems 4, 5, 7 y 8, a la inversa, de 4 a

0

Durante en el último mes	Nunca	Casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Con mucha frecuencia
Me he sentido afectado como si algo grave sucediera inesperadamente con la epidemia					
He sentido que no puedo controlar las cosas importantes de mi vida debido a la epidemia					
He estado nervioso o estresado por la epidemia					
Tengo confianza en mi capacidad para manejar mis problemas personales relacionados con la epidemia					
He sentido que las cosas van bien con la epidemia					
Me he sentido incapaz de hacerle frente a las cosas que tengo hacer para controlar una posible infección					
He sentido que puedo controlar las dificultades que podrían aparecer mi vida debido a la infección					
He sentido que tengo todo bajo control en relación con la epidemia					
Me ha molestado que las cosas relacionadas con la epidemia están fuera de mi control					
He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de epidemia y me siento incapaz de superarlas					

Nota: Instrumento adaptado de Campo-Arias et al. (2020).

Anexo 5

Promedio de satisfacción laboral por cada uno de los grupos. Instrumento

GOHISALO SIT.

Ítems	Docentes de la F.U. P	Docentes de Instituciones Educativas	Docentes latinoamericanos	Funcionarios públicos	Varias profesiones	Promedio general
Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	80%	50%	60%	80%	50%	64%
Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	90%	50%	50%	90%	90%	74%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	90%	80%	50%	70%	100%	78%
Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	60%	70%	70%	40%	80%	64%
Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	50%	50%	70%	30%	60%	52%
Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	100%	70%	50%	40%	70%	66%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	90%	70%	40%	50%	70%	64%
Mi jefe inmediato se interesa por reconocer y resolver los problemas de mi área laboral	100%	80%	50%	50%	90%	74%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	100%	60%	40%	50%	80%	66%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	100%	60%	40%	60%	80%	68%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	100%	50%	30%	50%	70%	60%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	20%	70%	0%	10%	0%	20%
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	30%	40%	0%	40%	0%	22%

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0%	80%	10%	30%	10%	26%
--	----	-----	-----	-----	-----	-----

Anexo 6

Promedio Bienestar logrado en el trabajo (BLT) por cada uno de los grupos.

Instrumento GOHISALO SIT.

Ítems	Docentes de la F.U. P	Docentes de instituciones publicas	Docentes latinoamericanos	Funcionarios públicos	Varias profesiones	Porcentaje general
Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	90%	70%	70%	80%	70%	76%
El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	80%	70%	80%	70%	70%	74%
Me siento identificado con los objetivos de la institución	100%	70%	60%	50%	80%	72%
¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	100%	90%	90%	90%	80%	90%
Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	100%	90%	90%	80%	100%	92%
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	10%	100%	0%	20%	10%	28%
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y	10%	100%	0%	10%	10%	26%

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

sociales para el desempeño de mis actividades laborales						
Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	20%	30%	10%	10%	0%	14%
Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0%	90%	0%	0%	0%	20%
Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	10%	70%	0%	10%	0%	18%
Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0%	90%	0%	10%	0%	20%

Anexo 7

Promedio Administración del tiempo libre (ATL) por cada uno de los grupos.

Instrumento GOHISALO

Ítems	Docentes de la fup	Docentes de instituciones educativas	Docentes latinoamericanos	Funcionarios públicos	Varias profesiones	porcentaje total
La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	70%	80%	50%	60%	40%	60%
Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	30%	40%	0%	20%	0%	18%
Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	20%	40%	0%	30%	10%	20%
Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	20%	40%	10%	30%	10%	22%
Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0%	40%	0%	0%	0%	8%

Anexo 8

Promedio Desarrollo personal (DP) por cada uno de los grupos.

Instrumento GOHISALO

Ítems	Docentes de la F.U. P	Docentes latinoamericanos	Docentes de instituciones educativas	Funcionarios públicos	Varias profesiones	Porcentaje total
Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0%	0%	60%	30%	0%	18%
Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0%	10%	60%	30%	0%	20%
Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	30%	20%	60%	20%	0%	26%
Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0%	10%	70%	0%	0%	16%
Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0%	10%	60%	20%	0%	18%
Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	20%	30%	50%	20%	30%	30%
Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	20%	0%	50%	10%	0%	16%
Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0%	0%	90%	10%	0%	20%