

## LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ÉPOCA DE PANDEMIA DEL PERSONAL DE PLANTA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO DE LA SEDE MEDELLÍN 2020

Quality of the staff's work life in a time of pandemic: the case of the Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano in Medellín 2020

**María Eugenia Morales-Sierra<sup>1</sup>**  
**Luis Anibal Álvarez-Barragan<sup>2</sup>**

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Administración de Empresas  
Medellín, Colombia

### Resumen

En la actual crisis sanitaria fruto del Covid 19, las naciones enfrentan importantes desafíos en materia de salud pública y pérdida de capacidades en su tejido empresarial. Las organizaciones pronostican cambios importantes en su cultura corporativa y sus prácticas productivas, que incluyen la adaptabilidad a una nueva normalidad que sugiere variaciones importantes en la calidad de vida laboral del talento humano. Este estudio diagnostica las condiciones de calidad de vida laboral de los colaboradores de planta de la Institución universitaria Politécnico Grancolombiano Sede Medellín en el 2020, en aspectos relacionados con la salud y el bienestar, la comunicación y las relaciones interpersonales, la facilidad y eficiencia con la que realizan sus labores cotidianas y la apropiación tecnológica para el trabajo remoto. La metodología empleada para alcanzar los objetivos del estudio consistió en el diseño y aplicación de una encuesta elaborada por los investigadores en formato Google tipo Likert para la medición de percepciones, la cual consta de 27 preguntas agrupadas en cuatro dimensiones específicas; salud y bienestar, interacción social, facilidad y eficiencia y ambiente físico, que sugieren una respuesta fundamentada en el sentir de los encuestados al momento de su aplicación. Se aplicaron 78 encuestas en un número similar de empleados de planta. Los resultados obtenidos del estudio diagnosticaron que el 31% de los funcionarios del Politecnico Grancolombiano sede Medellín sienten que las condiciones de salud y bienestar son muy favorables, el 45% de los mismos considera favorable la interacción social entre los miembros del equipo y entre los equipos y sus jefes, un 45% demuestra favorabilidad en las condiciones para realizar el trabajo con eficiencia y facilidad y un 64% siente que cuenta con los espacios y los equipos necesarios para realizar su trabajo en óptimas condiciones desde sus casas. En conclusión, las condiciones de calidad de vida

---

<sup>1</sup> Docente investigadora de la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Sede Medellín. Correo: [memorales@poligran.edu.co](mailto:memorales@poligran.edu.co)

<sup>2</sup> Docente investigador de la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Sede Medellín. [alvarezla@poligran.edu.co](mailto:alvarezla@poligran.edu.co)

laboral de los empleados de la Institución universitaria Politécnico Grancolombiano en la Sede Medellín son muy favorables, no obstante, es importante resaltar que un 66% de los funcionarios evaluados expresan un incremento importante en la carga laboral y un 58% sienten altos niveles de estrés, sin embargo, el 82% del personal de planta considera que la universidad actúa de manera responsable y adecuada en pro de atender las necesidades de bienestar social y la calidad de vida de sus colaboradores.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, ambiente laboral, interacción social, carga laboral, estrés laboral

#### Abstract

In the current health crisis because of Covid 19, nations face significant challenges in public health and loss of capacities in their business fabric. Organizations predict important changes in their corporate culture and their productive practices, which include adaptability to a new normal that suggests important variations in the quality of work life of human talent. This study diagnoses the quality of working life conditions of the employees of the Politecnico Grancolombiano University Institution Medellín Headquarters in 2020, in aspects related to health and well-being, communication and interpersonal relationships, the ease and efficiency with the who carry out their daily tasks and the technological appropriation for remote work. The methodology used to achieve the objectives of the study consisted of the design and application of a survey prepared by the researchers in Google Likert format for the measurement of perceptions, which consists of 27 questions grouped in four specific dimensions; Health and well-being, social interaction, ease and efficiency and physical environment, which suggested a response based on the feelings of the respondents at the time of its application. 78 surveys were applied to a similar number of plant employees. The results obtained from the study diagnosed that 31% of the employees of the Politecnico Grancolombiano Medellín headquarters feel that health and well-being conditions are very favorable, 45% of them consider the social interaction between team members and between teams to be favorable. and their bosses, 45% show favorable conditions to carry out work efficiently and easily and 64% feel that they have the necessary spaces and equipment to carry out their work in optimal conditions from their homes. In conclusion, the quality of working life conditions of the employees of the Politecnico Grancolombiano University Institution at Medellín Headquarters are very favorable, however it is important to note that 66% of the employees evaluated express a significant increase in the workload and a 58% feel high levels of stress, however 82% of the plant staff consider that the university acts responsibly and appropriately to meet the social welfare needs of its employees.

**Keywords:** Quality of work life, work environment, social interaction, workload, work stress

**Recepción:** 21.11.2020

**Aceptación:** 01.06.2021

**Cite este artículo como:** Morales-Sierra, M.E., Álvarez-Barragán, A. (2020). La calidad de vida laboral en época de pandemia del personal de planta de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de la sede Medellín 2020, *Punto de vista*, 11 (18), pp. 82 - 95, DOI:

## INTRODUCCIÓN

En las condiciones actuales de pandemia, muchas organizaciones para mantener sus resultados se han visto avocadas a reinventarse, reformular procesos y adaptarse a una nueva normalidad, para lograr mantener su estatus productivo y de participación de mercado, lo cual, sugiere un cambio en la cultura organizacional y en las actividades propias de la misión empresarial. Estos cambios, se ven reflejados en el desarrollo de actividades que denotan una nueva forma de hacer las cosas y en el uso de herramientas informáticas y computacionales, que han permitido el trabajo remoto y el aprovechamiento de todo tipo de recursos en tiempo y espacio.

No obstante, surgen cuestionamientos frente al impacto que tiene la nueva normalidad en las condiciones de calidad de vida laboral de los empleados, en temas relacionados con esfuerzo y cantidad de trabajo, espacios adecuados para laborar, la comunicación y relacionamiento con jefes y compañeros, uso eficiente de los recursos informáticos de manejo eficiente del tiempo de trabajo en entornos familiares y la disciplina de trabajo remoto para alcanzar los niveles esperados de productividad. En ese orden, los cambios fruto de la nueva normalidad laboral, suponen una afectación importante en la salud física y mental, en la actitud, el comportamiento, la calidad de vida laboral y el desempeño de los individuos y los colectivos en las organizaciones, y la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano -IUPG sede Medellín no es ajena a estas circunstancias.

Por tal razón el objetivo principal del presente estudio radicó en diagnosticar las condiciones de calidad de vida laboral del personal de planta de la IUPG sede Medellín, desde las perspectivas del entorno laboral y la salud psicológica, y coadyuvar de esta manera en la formulación de estrategias por parte del área encargada del talento humano de la IUPG, para el mantenimiento y mejora continua de las condiciones de calidad de vida laboral de los empleados.

En consecuencia, el presente artículo diagnóstica la calidad de vida laboral de los colaboradores de la IUPG sede Medellín en época de pandemia, teniendo en consideración cuatro dimensiones específicas: Salud y bienestar, interacción social, facilidad y eficiencia, ambiente físico. Para tal efecto se desarrolló y aplicó un instrumento tipo encuesta a los colaboradores de planta de la sede Medellín, con preguntas asociadas con cada una de las dimensiones, buscando desde la percepción de los encuestados, identificar variables que pudieran determinar las condiciones actuales de empleabilidad y clima laboral, al igual que establecer conductas, comportamientos, que puedan afectar o no la productividad y la salud física y mental.

Los resultados del estudio señalan que la IUPG, ha empleado métodos de amplia satisfacción por parte del personal, para mantener las condiciones de calidad de vida laboral, y mantenimiento de las conductas y comportamientos propios de la cultura organizacional de la Institución; lo cual, ha restado el impacto del Covid 19 en las circunstancias de empleabilidad y productividad, no obstante, vale la pena resaltar que el 66% de los encuestados tienen la percepción de que hay un incremento importante en las actividades propias de su cargo y en el tiempo que utilizan realizando trabajo remoto, generando esto importantes niveles de estrés laboral en los colaboradores, ya que el 58% de los mismos así lo expresan según las respuestas obtenidas a la pregunta (Desde que inició la Pandemia a la fecha, ¿el estrés laboral se ha incrementado?); la cual hace parte de la dimensión salud y bienestar. Estos aspectos deben llamar la atención de aquellos responsables de la salud y seguridad para el trabajo en la IUPG en la construcción de escenarios que permitan identificar, hacer seguimiento y reducir dichos impactos.

## MARCO TEÓRICO

La calidad de vida laboral como concepto surge en los años 70 en Estados Unidos con el surgimiento de grupos Pro-Desarrollo organizacional, que buscaban mejorar la eficiencia y eficacia corporativa a partir de la

humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todas las situaciones que lo afectan.

Para Gonzalez, Peiró y Bravo (1996) el concepto de calidad de vida laboral en su más amplio significado aborda todas las condiciones relacionadas con el trabajo como lo son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios económicos, el plan de carrera, la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales, que pueden ser muy importantes para la satisfacción, el comportamiento individual y colectivo de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

La calidad de vida laboral es uno de los aspectos más importantes en la construcción de cultura corporativa, ya que es primordial brindar un ambiente laboral propicio para que todas las personas que laboran al interior de una empresa puedan alcanzar altos niveles de desempeño. Para Rubiano y Aponte (2016) el talento humano es la fuerza que mueve cualquier proceso y la calidad de vida laboral reflejada en escenarios ideales para su desarrollo, cognitivo, psicológico y social, es garantía del cumplimiento de sus actividades con eficiencia y eficacia; también manifiestan ellos que los aspectos motivacionales y las percepciones juegan un papel preponderante en el comportamiento de los individuos y son el motor actitudinal que conduce al sano desarrollo de la capacidad física e intelectual, en pro de alcanzar los objetivos y las metas organizacionales.

Por su partes Huertas, Pedraja, Contreras y Almodóvar (2011) proponen que la productividad laboral se alcanza en las corporaciones en la medida en que son los trabajadores los que logran aportar a la construcción de valor de las empresas en el tiempo, resultados motivados por las vivencias en torno a la calidad de vida que perciben sus trabajadores en su ambiente laboral; observando así que tanto la productividad como los resultados de la empresa están influenciados por la calidad de vida laboral- CVL que experimentan los trabajadores en su entorno.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT (2021), define que la calidad de vida de en el puesto de trabajo está determinada en gran medida por el bienestar y calidad de vida, y que para medirla se deben tener en cuenta numerosos aspectos, debido a que la mayor parte de la vida la pasa una persona en el trabajo.

Para Suescún, Sarmiento, Alvarez y Lugo (2016) para garantizar la calidad de vida laboral se debe administrar un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una organización. En ese sentido, las empresas deben estar sujetas al desarrollo de planes y programas que propendan al incremento de condiciones favorables de desempeño y relacionamiento, causando un impacto positivo en términos de productividad, innovación, creatividad y motivación, de cara a responder con solvencia a los retos y desafíos que afrontan las organizaciones del siglo XXI y especialmente en épocas de crisis.

Desde la interacción social, Carrillo Vargas y Hamit (2017) muestran que el hombre es un ser social, porque la interacción permite que los seres humanos construyan sentidos y significados sobre su vida. El Covid-19 generó cambio es las formas de interacción, que en algunos casos lleva a generar sensaciones negativas como angustia o estrés frente al trabajo.

Asimismo, el mejorar las condiciones laborales de las personas en las empresas, asegura una disminución en los riesgos asociados con la actividad, el descenso en los niveles de incertidumbre a causa de la posible pérdida del empleo, mayor disposición al cambio, incremento en los niveles adaptabilidad, mayor comunicación y aceptación de normas y políticas corporativas. Lo paradójico del tema es que en muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, la participación de los empleados en la toma de decisiones, autonomía, oportunidades de crecimiento; todas estas, condiciones asociadas a un mejor desempeño dentro de la empresa (Suescun, Sarmiento, Alvarez & Lugo 2016).

Para Segurado y Agulló (2002) el estudio de la calidad de vida laboral desde sus orígenes ha sido abordada desde dos grandes perspectivas, una desde la calidad de vida del entorno de trabajo y la otra desde la perspectiva de la calidad de vida psicológica de los colaboradores, ambos constituyen aspectos de interés en el desarrollo del presente trabajo investigativo. La perspectiva de la calidad de vida del entorno del trabajo tiene como meta, garantizar la calidad de vida mediante el logro de los intereses corporativos; aquellos sujetos a la cultura organizacional y las condiciones generadas por el cumplimiento de las metas y objetivos de corto, mediano y largo plazo. La perspectiva de la calidad de vida psicológica tiene que ver con las distintas situaciones de trabajo en la que se ven inmersos los colaboradores y que representan un número importante de aspectos que determinan la eficiencia y eficacia en su desempeño individual y colectivo. La perspectiva de calidad de vida del entorno sostiene la postura de alcanzar una mayor productividad y eficacia corporativa como paso previo, del cual depende el satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador en relación con su salud, bienestar, desarrollo emocional y cognitivo, equidad y beneficio; aspectos que son relevantes en la salud mental y psicológica de los empleados.

Dentro de la perspectiva de calidad de vida del entorno, es importante señalar algunos aspectos que son determinantes en su consecución; condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salarios, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, carga laboral, etc. Y desde la perspectiva de la calidad de vida psicológica es importante mencionar aquellos aspectos que influyen en una valoración más amplia por parte del trabajador de la CVL psicológica; entre ellas están: Sistema de valores, formación, empoderamiento, crecimiento y desarrollo, reconocimientos, entre otros (Segurado & Agulló, 2002).

Gómez y Ponce (2010) fundamentan la Calidad de vida laboral en condiciones como el salario y las condiciones de trabajo, buscando mejorar las condiciones y humanizar cada vez más el desempeño de la labor a lo largo del desempeño del rol.

Pensar que el ser humano es integral y por tanto no es uno en la organización y otro fuera de ella, plantea la necesidad de humanizar el trabajo, situación necesaria en esta época donde el estrés laboral en ambientes de trabajo se convierte en una problemática de salud pública tanto en el ámbito nacional e internacional como lo manifiesta Ramirez (2019).

Alves, Cirera y Giuliani (2013) afirman que los recursos invertidos en mejorar la calidad de vida de sus colaboradores tienen un impacto positivo en la organización y que cuando no se presentan afectan la productividad y el desempeño de los trabajadores.

Pilligua y Arteaga (2019) en la investigación *el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*, argumentan que cuando las condiciones laborales no son adecuadas, se puede impactar negativamente en el rendimiento de la empresa. Comprendiendo que el clima laboral es importante para que las organizaciones sean más competitivas, estas se deben preocupar por cuidar al personal propiciando espacios que conduzcan a una mayor productividad. A mejores condiciones laborales mejor rendimiento de la persona en su rol.

Argüelles, Quijano y Fajardo (2017) realizan una investigación crítica sobre la calidad de vida laboral, estudiando la relación e influencia con los resultados de las organizaciones. Por su parte Gómez, Galvis y Royuela (2017) en su estudio calidad de vida laboral realizado en Colombia, manifiestan que la calidad de vida incluye dimensiones objetivas y subjetivas donde las condiciones de estabilidad en el empleo afectan a la persona y por consiguiente a la organización.

Estas nuevas condiciones emocionales que afectan al trabajador conducen a estudiar otros factores en los entornos laborales, dando origen a factores psicosociales y al estrés laboral como consecuencia de la integralidad de la persona en el desempeño del rol.

Por su parte Navinés, Martín-Santos, Olivé y Valdés (2016) definen el estrés laboral como el estado de activación que ocurre cuando el cuerpo falla en sus intentos de adaptación a las demandas de su entorno. Al mismo tiempo, al hablar de factores psicosociales, es importante tener presente que los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos como lo manifiestan Arenas y Andrade (2013) por las experiencias cotidianas que viven en su ambiente empresarial, aspectos que logran ser identificados con facilidad por todos los profesionales encargados de su prevención, de allí la necesidad de hacer una identificación a través de las mediciones con el fin de establecer acciones para su intervención.

Entretanto el Ministerio del Trabajo de Colombia mediante Decreto 1477 de 2014 definió los agentes psicosociales como factores de riesgo a tener en cuenta para prevención de enfermedades laborales, situación que obliga desde la legislación colombiana a un monitoreo constante para cuidar a los trabajadores, este tipo de riesgos están asociados con la gestión de la organización, características del grupo social, condiciones de la tarea, carga física e interacción de las personas entre otras condiciones de la función realizada en el puesto de trabajo.

Briones (2020) en su estudio *psicología organizacional en tiempos de Covid-19* manifiesta que la pandemia por coronavirus y las diversas formas de aislamiento físico o social, han puesto en evidencia la falta de previsión o preparación de un mundo como el de las organizaciones y relaciones de trabajo, cambios que han generado nuevas presiones y controles para poder cumplir los compromisos organizacionales, llevando a los trabajadores al agotamiento, por tanto es responsabilidad de la organización disponer recursos para su intervención aun en situaciones adversas como la pandemia.

Por su lado Martínez (2020) defiende la importancia de la salud y el bienestar de todos los aspectos físicos, mentales y sociales ante situaciones que como el Covid-19 afectan los entornos laborales, riesgos psicosociales que se pueden intervenir mediante diseño de nuevos programas que permitan facilitar la adaptación a las nuevas condiciones laborales.

De acuerdo con los conceptos mencionados cobra importancia realizar una investigación para analizar la calidad de vida laboral en época de pandemia en la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, sede Medellín, con el fin de evaluar la percepción del personal de planta frente a la pandemia identificando aspectos positivos para fortalecerlos y aspectos por mejorar.

## MÉTODO

El proyecto se enmarcó en una investigación con enfoque cualitativo no experimental de carácter diagnóstico, transversal y de tipo exploratorio en los datos. Para la captura de la información, se diseñó y aplicó un instrumento en formato Google tipo Likert elaborado por los investigadores, con 27 preguntas enmarcadas en 4 dimensiones de estudio que permitieron medir las percepciones de la calidad de vida laboral del personal con contrato a término indefinido o fijo mayor a 6 meses de la IUPG sede Medellín (Estas dimensiones fueron: salud y bienestar 11 preguntas, Interacción social 7 preguntas, facilidad y eficiencia 6 preguntas, ambiente físico 3 preguntas). Así, se logró diagnosticar el grado de favorabilidad o desfavorabilidad que cada uno de ellos tenía frente a los aspectos evaluados. El instrumento, además, permitió la caracterización de la población en temas relacionados con la edad y nivel de formación académica.

La calificación propuesta en la escala Likert fue la siguiente:

- (1) Totalmente en desacuerdo - Nunca
- (2) En desacuerdo - Raramente
- (3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo - Ocasionalmente
- (4) De acuerdo - Frecuentemente
- (5) Totalmente de acuerdo – Muy frecuentemente

De acuerdo con Abascal y Grande (1999), la escala de Likert, utilizada en el instrumento de medición en la presente investigación, representa un conjunto de proposiciones o atributos de un objeto, que se formulan en forma de afirmaciones y permiten medir el grado de acuerdo o desacuerdo de un determinado sujeto (colaboradores del POLI Medellín para el caso de la presente investigación) ante dicho objeto. La escala se presenta en categorías, usualmente entre 5 ó 7, y cada una de dichas categorías puntúa con un determinado número que se le asigna. Dicho número, de alguna manera es arbitrario, pues lo que realmente se mide son percepciones, y debe entenderse que dichos números representan la tendencia que manifiestan los sujetos por los atributos propios del objeto bajo estudio.

### Muestra

El procedimiento utilizado para estimar el tamaño de la muestra consistió en identificar una porción representativa de la población objeto de estudio, mediante el muestreo aleatorio simple (MAS); el cual se utiliza cuando cada elemento de la población tiene una oportunidad igual e independiente de ser seleccionado (Velázquez, 2017). Para Bernal (2016) dentro del procedimiento se debe identificar si la muestra es finita o infinita, y de allí depende la fórmula para el cálculo de la muestra. En este caso particular se estableció que la muestra es finita, ya que se conoció con exactitud que el total de los colaboradores de planta de la IUPG sede Medellín es de 96 personas, entre personal docente, administrativo y monitores. En ese sentido, la fórmula que se usó para el cálculo de la muestra es aquella que se aplica para poblaciones finitas, la cual se expresa a continuación en la ecuación:

$$n = (NZ^2pq)/((N - 1)E^2 + Z^2pq)$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra por estimar

N=Total de la población

Z=Nivel de confianza

p=Probabilidad de ocurrencia

q=probabilidad de no ocurrencia

E=error de estimación

El nivel de confianza es la probabilidad de que el parámetro a estimar se encuentre en el intervalo de confianza. Los niveles de confianza más usados son el 90%, 95% y 99%, y se hallan en función de la distribución normal tipificada o tabla Z; la cual puede visualizarse en los libros de estadística e investigación como anexos o apéndices (Bernal 2016). La probabilidad de ocurrencia podría definirse como la proporción de veces que ocurriría dicho suceso si se repitiera una medición una experimentación o una observación, y la probabilidad de no ocurrencia es la proporción de eventos que nunca ocurren; esto se define con base en el resultado de investigaciones afines al estudio (Apesteguía y Ferrario, 2019). El error de estimación es la diferencia máxima entre la media muestral y la media poblacional que está dispuesto a aceptar el investigador dependiendo del nivel de confianza (Bernal 2026).

Para los intereses del ejercicio, se estableció un nivel de confianza (Z) del 95 %, con un error de estimación del 5%. Según la tabla de distribución normal Z, para un nivel de confianza del 95%, el factor de distribución normal es de 1.96.

Ante la ausencia de estudios "piloto", se decidió por asumir la varianza máxima posible (25%), equivalente una proporción del 50%. Este procedimiento, de asumir la mayor varianza poblacional posible (25%), tiene la ventaja de garantizar que, en la práctica, los niveles de confianza serán mucho mayores y, consecuentemente con ello, los márgenes de error serán menores a 5% (Rodríguez 2001).

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### Caracterización

Por intermedio del presente estudio, se logró establecer las siguientes particularidades y atributos del público objetivo, que en este caso son los colaboradores de planta de la IUPG, sede Medellín que tienen contrato a término indefinido por lo menos con 6 meses de antelación:

- Del total de la muestra (78 colaboradores), el 43.6% pertenecen al género masculino, el 53.8% al de género femenino y el 2.6% prefirió no decir su género.
- El 48.7% de los encuestados se ubica en un rango de edad de entre 31 a 40 años, el 24,4% entre 20 a 30 años, el 23.1% entre 41 a 50 años y el 3.8% entre 51 y 60 años
- En relación con la formación académica, el 53.8% de los encuestados han finalizado estudios de posgrado, el 11.5% se encuentran realizando estudios de posgrado, el 11.5% tienen pregrado finalizado, el 10.3% han finalizado estudios de carácter técnico, el 7.7% se encuentran cursando estudios de pregrado, 3.8% son tecnólogos, y el 1.3% son bachilleres.

### Resultados del diagnóstico

Acorde a la metodología planteada para el logro de los objetivos, se optó por presentar los resultados del proceso investigativo con base en las cuatro dimensiones establecidas y propuestas: dimensión salud y bienestar, dimensión interacción social, dimensión facilidad y eficiencia, dimensión ambiente físico.

Para el análisis de los resultados de la encuesta Likert, por tratarse de una escala aditiva, las puntuaciones de cada una de las dimensiones analizadas se obtienen sumando los valores obtenidos en cada una de las proposiciones (ítems), formulados en el instrumento de medición (Sampieri et. al., 2014). Para mantener una respuesta igualitaria en términos de favorabilidad o des favorabilidad de cada uno de los enunciados, se aplicó la función SI.CONJUNTO de Excel, la cual permite comprobar si se cumplen una o varias condiciones y devuelve un valor que corresponde a la primera condición verdadera, con el fin de homogenizar los resultados obtenidos, como en este caso las preguntas que al calificar con uno (1) o dos(2) mostraban favorabilidad al enunciado, se sustituyeron por los valor cuatro (4) y cinco (5) para una mejor lectura de los resultados.

Para el caso concreto de la presente investigación, se tienen las siguientes dimensiones, con sus respectivos ítems, formulados en el instrumento de medición:

Dimensión	Ítems del Instrumento
Dimensión salud y bienestar	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
Dimensión interacción social	12,13,14,15,16,17,18
Dimensión facilidad y eficiencia	19,20,21,22,23,24
Dimensión ambiente físico	25,26,27

Tabla 1. Dimensiones del instrumento. Fuente: elaboración propia

### Dimensión salud y bienestar

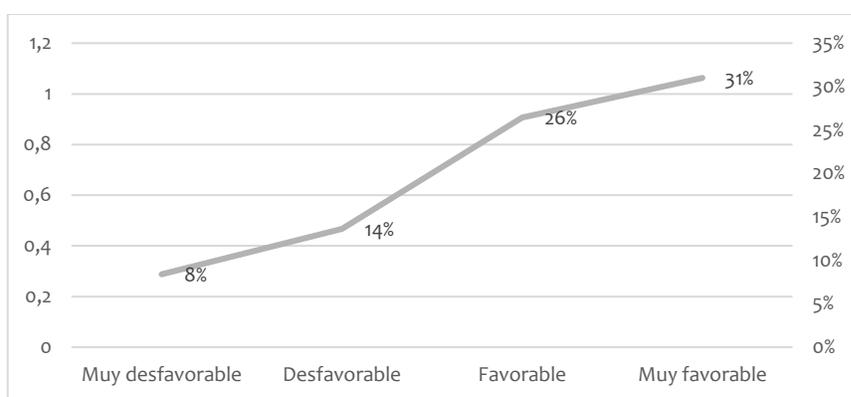


Figura 1. Dimensión salud y bienestar. Fuente: Elaboración propia

La figura anterior supone que existe una percepción muy favorable por parte del personal de planta de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín en relación con su salud y bienestar desde que inició la Pandemia hasta la fecha de realización de la presente investigación. Un 31% de las respuestas obtenidas destacan que las condiciones de salud y bienestar son muy favorables, el 26% favorables, mientras que un 22% de las respuestas suponen que las condiciones de salud y bienestar son desfavorables, especialmente en aquellas relacionadas con el aumento de la carga laboral y el estrés; ya que para la pregunta que tiene relación con la carga laboral (Desde que inició la Pandemia a la fecha la carga laboral se ha incrementado), el 66% de los encuestados sugieren a través de sus respuestas que efectivamente hay un incremento en las actividades propias de sus funciones. Así mismo, en aquella relacionada con el estrés laboral (Desde que inició la Pandemia a la fecha el estrés laboral se ha incrementado), el 58% de los encuestados sugieren que el estrés laboral fruto de la carga laboral ha aumentado; siendo esta una variable sensible en la medición de la calidad de vida laboral. No obstante, es importante resaltar que el 82% de los encuestados tienen la percepción de que la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín se preocupa por la salud física y mental de sus colaboradores.

### Dimensión interacción social

La figura 2 supone que existe una percepción muy favorable por parte del personal de planta de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín; en relación con la interacción social desde que inició la Pandemia hasta la fecha de realización de la presente investigación. Un 45% de las respuestas obtenidas destacan que la interacción entre compañeros, colegas y jefes en el ambiente laboral es muy favorable, y que las relaciones laborales, la confianza, la comunicación abierta y el colegaje son importantes atributos del clima laboral que se vive hoy día entre los integrantes del grupo de colaboradores de planta de la Institución Universitaria Politécnico

Grancolombiano, sede Medellín. Así mismo, es importante destacar que el 76% de los encuestados extrañan a sus compañeros y la forma de relacionarse con ellos como habitualmente se hacía antes de la Pandemia y que un 87% se sienten orgullosos de trabajar en el POLI.

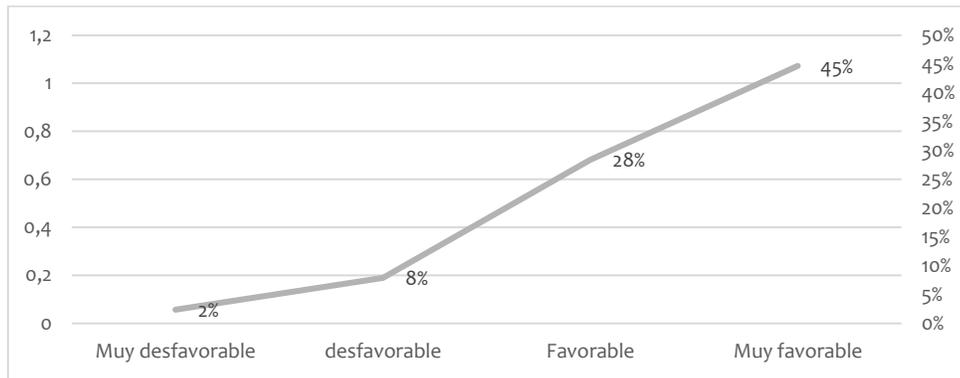


Figura 2. Dimensión interacción social. Fuente: Elaboración propia

**Dimensión facilidad y eficiencia**

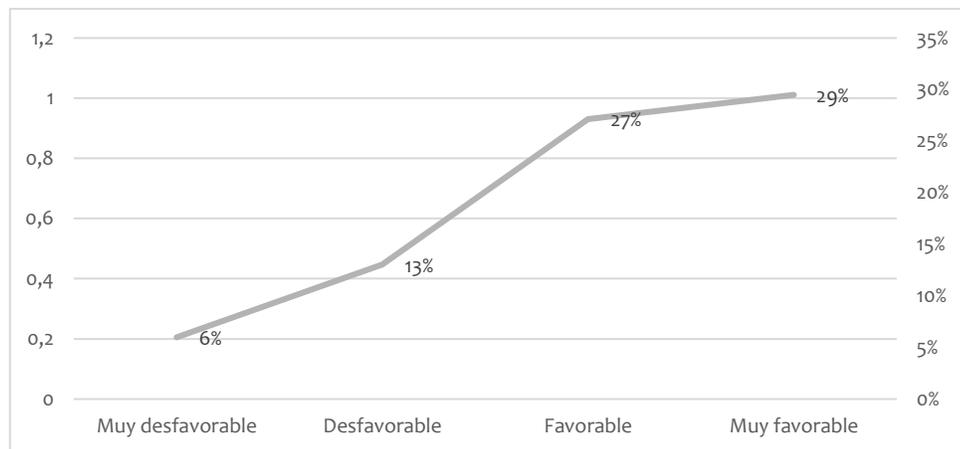


Figura 3. Dimensión facilidad y eficiencia. Fuente: Elaboración propia

La figura 3 supone que existe una percepción favorable por parte del personal de planta de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín, en relación con la facilidad y eficiencia en el cumplimiento de sus actividades desde que inició la pandemia hasta la fecha de realización de la presente investigación. Un 29% de las respuestas obtenidas destacan que la facilidad y eficiencia fruto de la nueva normalidad, en relación con el teletrabajo es muy favorable, a efectos de que se han logrado mayores niveles de productividad y manejo del tiempo; no obstante, el 19% de los encuestados tienen la percepción de que el teletrabajo no ha sido favorable para ellos. Así mismo, el 44% de los encuestados prefieren seguir trabajando desde sus hogares, mientras que el 30% manifiestan su deseo de regresar a sus espacios habituales, especialmente a las aulas de clase.

### Dimensión Ambiente físico

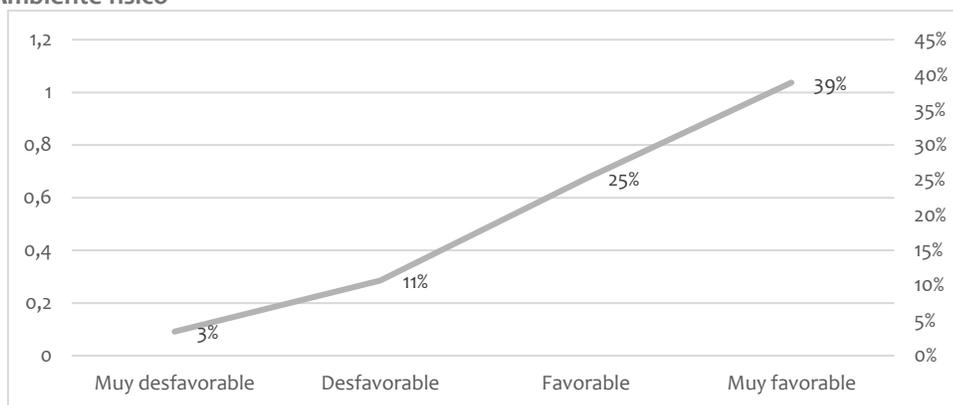


Figura 4. Ambiente físico. Fuente: Elaboración propia

La figura 4 permite inferir que existe una percepción muy favorable por parte del personal de planta Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín en relación con el ambiente físico propio, disponible para el desarrollo de sus actividades en casa. El 64% de los encuestados sugieren que cuentan de forma favorable y muy favorable con los recursos físicos y tecnológicos para un desempeño laboral adecuado, con condiciones ambientales óptimas para el teletrabajo. Así mismo, el 56% de los encuestados prefieren quedarse en casa trabajando y no arriesgar su salud física.

### CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre calidad de vida laboral entre los empleados de planta de la Institución universitaria Politecnico Grancolombiano sede Medellín, con base en análisis exploratorio de los datos fruto del diagnóstico, señalan que existe una percepción favorable o muy favorable en torno a las condiciones de salud física, mental y laboral desde que se inició la pandemia a la fecha de realización del presente trabajo investigativo. Cada una de las dimensiones tratadas reflejan un amplio nivel de satisfacción y compromiso por parte de los colaboradores con su institución y viceversa, que afianzan las relaciones y dan confianza en la realización de las actividades propias de los diferentes cargos. No obstante, es importante resaltar que existe un 68% de los encuestados que señalan un incremento significativo en sus actividades; generando una sobre carga laboral, con amplios niveles de estrés, según la percepción manifestada por el 58% de los encuestados ante la pregunta (Desde que inició la Pandemia a la fecha el estrés laboral se ha incrementado).

Desde la dimensión salud y bienestar, en términos generales se observa una amplia favorabilidad en torno a las condiciones físicas y mentales de los colaboradores en tiempos de pandemia, y una amplia satisfacción relacionada con el compromiso de la Institución Universitaria por brindar bienestar a sus empleados, no obstante, en contraste con lo antes mencionado, el 21% de los encuestados aducen estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que la Calidad de vida laboral en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín, fruto de la Pandemia ha desmejorado, un 25% de los mismos tienen la percepción de que las condiciones de salud física y psicológica han desmejorado y un 23% han tenido alteraciones emocionales que incluso los han llevado a creer que pueden ser objeto de despidos presentados; situación que generó temor en el 32% de las personas encuestadas, dando como resultado, molestias físicas como dolor de cabeza, afectaciones digestivas, insomnio, tensión muscular en el 37% de los encuestados.

La dimensión interacción social, refleja condiciones laborales favorables y agrado por laboral en el POLI, el estudio muestra buenas relaciones entre pares, jefes y colegas en general; así mismo se siente confianza en el otro, resaltando una adecuada comunicación; razón por la cual el 76% de los entrevistados extrañan la forma de relacionarse con sus compañeros, no obstante, el 54% de los mismos tienen la percepción de que su forma de interactuar con sus compañeros ha cambiado trabajando desde su casa.

En cuanto a la dimensión de facilidad y eficiencia y a pesar de que el 60% de las personas consideran que el teletrabajo es una forma eficiente y eficaz de cumplir con sus funciones y cuentan con las herramientas para ser más productivos, el 44% de las personas muestran favorabilidad en regresar presencialmente a la Institución, un 27% es neutral y un 29% prefiere definitivamente quedarse en casa.

En cuanto a la dimensión ambiente físico, se encontró una percepción favorable por parte de los colaboradores para realizar trabajo remoto, debido a la dotación tecnológica para un adecuado desempeño; de hecho, el 56% de los colaboradores prefiere trabajar desde casa y no arriesgar salud física. Situación favorable a la Institución, sin embargo, como ya se mencionó anteriormente el ser humano es un ser social por naturaleza que requiere la interacción permanente con el otro para fortalecer su bienestar.

## RECOMENDACIONES

Si bien es claro que se percibe la existencia de unas adecuadas condiciones de calidad de vida laboral en los colaboradores de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín, hay algunos factores que no se deben descuidar, como en el caso de que el 58% de los evaluados perciben mayores condiciones de estrés por causa del incremento en la carga laboral, por lo cual se recomienda una valoración por parte de la gerencia de recursos humanos de la Institución, sobre las variaciones presentadas en las actividades desarrolladas, los tiempos ejecutados, y en los cambios relacionados con la salud psicológica, en función de establecer un plan de formación encaminado a mejorar aspectos relacionados con el orden y priorización de las acciones, la disciplina de trabajo, el manejo eficiente del tiempo, la planificación del trabajo, entre otros. A su vez se sugiere un programa de acompañamiento psicológico a las personas para detectar cambios comportamentales que generan ansiedad, estrés y preocupación, para tratar de mitigar sus alcances en la labor diaria de los colaboradores, como medida preventiva ante una enfermedad laboral futura.

Otra recomendación tiene que ver con los efectos del teletrabajo, ya que un 37% de los encuestados han sentido de manera frecuente molestias físicas como dolor de cabeza, afectaciones digestivas, insomnio y tensión muscular. Para tal efecto se sugiere al área de seguridad y salud en el trabajo, el diseño de un plan de formación encaminado a mejorar aspectos relacionados con: organización del espacio y uso adecuado de los equipos, manejo ergonómico de su lugar de trabajo, descansos y desconexión total de las actividades laborales, pausas activas, actividad física colateral al trabajo, establecimiento de horarios y rutinas, iluminación y espacios, entre otros.

De igual forma se recomienda que la dirección de bienestar universitario de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín se acerque más a los colaboradores con planes que permitan estimular la actividad física y cultural para optimizar su desempeño y reducir el estrés fruto de la sobre carga laboral, ya que el 59% de los colaboradores afirman que no han aprovechado los servicios de bienestar del POLI durante la pandemia para mejorar sus condiciones laborales y psicológicas

Finalmente conviene establecer acciones encaminadas a fortalecer los aspectos positivos que hacen que un 87% de los encuestados estén orgullosos de laborar en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, sede Medellín, y a mejorar aquellos que no son bien percibidos, dado que el año 2020 generó muchos cambios radicales

tanto en los hábitos laborales como personales, que al final del día pueden verse reflejados en una menor calidad de vida laboral.

Se recomienda un estudio adicional que brinde información oportuna y confiable sobre nuevos hábitos y formas de hacer las cosas sin generar sobre carga y estrés laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E. y Grande, A. (1999). "Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial 4° edición". Editorial ESIC, España.
- Alves, Cirera y Giuliani. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.
- Apestequia, M. D. C., & Ferrario, J. (2019). Probabilidades y estadística. Series: Libros de Cátedra.
- ArgüeArguelles, Quijano y Fajardo. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral.
- Arenas Arenas O. Felipe, A. J. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Pícológico*, 99-113.
- Bernal, C. A. B. (2016). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales 4ta ed. Pearson educación.
- Briones Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia Covid-19. *Dominio de las ciencias*, 26-34.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Carrillo Vargas, M. C., & Hamit Solano, A. R. (2017). Conceptualización de la interacción comunicativa y su caracterización. *Revista Med*, 105-116
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- Gómez y Ponce. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad.
- Granados, P. (2013). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.
- Huerta Riveros, P., & Pedraja Rejas L., C. E. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales - RCS*, 658-676.
- Jácome, I. E. B. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34.
- Hernández Sampieri, R. et. al. (2014). "Metodología de la Investigación 6° edición" Editorial Mc Graw Hill, México.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Peterson, Richard O.; Capwell, Dora. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburg: psychological Services of Pittsburg.
- Martinez M. L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 301-321.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.

- Ministerio del trabajo de Colombia. (05 de 08 de 2014). Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Bogotá.
- Navinés R, M.-S. R. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 359-366. doi:<https://doi.org/10.1016/j.medcle.2016.06.010>
- Organization, I. L. (25 de 05 de 2021). <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>.  
Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>
- Pilligua L. C. F., A. U. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de Caso: Hardepex Cia. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de administración.
- Ramirez G. Dora A. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*, 52-68.
- Rodríguez, J. (2001) "Métodos de Muestreo". Editorial Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), España.
- Royuela, M. S.-S.-A. (2017). Calidad de vida laboral en Colombia: un indicador difuso multidimensional. Springer, 911-939. doi:DOI: 10.1007 / s11205-015-1226-9
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2016). ¿Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá? Colombia/Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá? Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1).
- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev Med Risaralda*, 14-17.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
- Velázquez, A. P. (2017). Tipos de muestreo. Centrogeo, México.
- Vroom, Victor Harold. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley