

# AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA

*Por: Paola Echeverri<sup>1</sup>*

*Elber Espitia<sup>2</sup>*

## Resumen

*Objetivo.* Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. *Marco de referencias conceptuales.* Se abordó el concepto de la calidad de vida laboral desde la satisfacción, la salud y bienestar del trabajador, sin descuidar lo relacionado con su entorno laboral, en primer acercamiento a la reconciliación de aspectos del trabajo, que resultan de la dialéctica generada entre las experiencias individuales y los objetivos organizacionales. *Método.* Estudio cualitativo descriptivo basado en el cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010) aplicado a 50 operarios y líderes de la planta Cracking UOPII - Alquilación de una de las Refinerías de Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran en la ciudad de Barrancabermeja, Colombia. *Resultados.* Se analizaron aspectos generados por condiciones actuales laborales a las que se ven expuestos trabajadores de una empresa del sector petrolero; encontrando de gran utilidad los planes de acción por parte del empleador, al beneficiar al recurso humano y al negocio, bajo las condiciones planteadas pro el escenario anormal de la pandemia Covid-19. A partir de lo anterior, se visibilizó afectación en temas económicos y en exceso de trabajo en casa realizado por los trabajadores de forma remota desde los hogares. *Conclusiones.* Se proponen desde las dimensiones abordadas para ser ajustadas por la empresa, teniendo principalmente en cuenta aspectos que obtuvieron puntuación por debajo

---

<sup>1</sup> Cuarto semestre, Maestría Desarrollo Humano Organizacional, EAFIT. Correspondencia: Paola Echeverri. Correo electrónico: [paecheverg@cafit.edu.co](mailto:paecheverg@cafit.edu.co)

<sup>2</sup> Cuarto semestre, Maestría Desarrollo Humano Organizacional, EAFIT. Correspondencia: Elber Espitia. Correo electrónico: [egespitiac@cafit.edu.co](mailto:egespitiac@cafit.edu.co)

del esperado, como la compensación percibida en el escenario actual, retos implícitos en la modalidad de teletrabajo y la comunicación al interior de los equipos de trabajo.

Palabras claves: *Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Trabajo, Pandemia Covid-19*

El tema calidad de vida en el trabajo puede ser entendido como un concepto que adquiere valor en nuestra sociedad, toda vez que el empleo representa uno de los aspectos más importantes que condiciona nuestra vida, nuestras relaciones e incluso nuestra salud. Se puede decir que es un pilar fundamental y una de las principales actividades en las sociedades industrializadas (Salanova, Gracia & Peiró, 1996). El trabajo organiza la vida de las personas y contribuye también a su desarrollo económico y al bienestar social de la comunidad (Super, 1980). En este sentido, la naturaleza del trabajo, es decir, sus características y las condiciones en que se den, determinarán en parte las consecuencias o los efectos de éste sobre las personas y las organizaciones (Flores, Jenaro, Gonzalez-Gil & García-Calvo, 2010).

El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur & Shye, 1990; Flores et al., 2010).

Para Flores et al. (2010) al estudiar la calidad de vida laboral se debe tener en cuenta lo mencionado por Segurado y Agulló (2002), quien expresan:

Tradicionalmente, el estudio de la calidad de vida laboral se ha realizado atendiendo a dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva, y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva. Ambas presentan diferencias en los modos de considerar la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida del entorno de trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. El centro de su análisis es el conjunto de la organización, entendida como un sistema. Por lo tanto, analiza el macrosistema (p. 95).

A lo anterior se suma lo expuesto por González, Peiró y Bravo (1996) quienes expresan que “en resumen, la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica

que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto a los criterios objetivos como a los subjetivos cuando se analiza este constructo” (Flores et al., 2010, p. 95).

El propio tesoro de Psychological Abstracts incluye ambos como conceptos diferenciados. Los términos asociados a la calidad de vida laboral son: características del trabajo, satisfacción laboral, estrés ocupacional, características organizativas, clima organizacional y condiciones de trabajo. Por el contrario, los términos asociados al concepto de calidad de vida que ofrece el tesoro son: cambios vitales, satisfacción vital, estilo de vida, cambios de estilo de vida y bienestar (Flores et al., 2010).

Estudios previos han demostrado que aspectos de remuneración, organización de tareas, aspectos psicosociales y cargas físicas, cognitivas y mentales, ganan peso frente a las condiciones intralaborales del trabajador, donde el empleado para alcanzar liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño, debe comprometer mayores esfuerzos adaptativos en la ejecución de sus labores diarias, que finalmente impactarán en su desempeño; generando una percepción de recompensas por debajo de lo esperado y no acorde con la labor ejecutada, que finalmente impactará en la condición de salud mental de los trabajadores, denotando correlación significativa entre estrés laboral y calidad de vida, a mayor nivel de estrés, menor calidad de vida (Montoya, 2017; Narváez & Cruz, 2015).

Para hablar de los orígenes del concepto de calidad de vida laboral es de vital importancia enunciar los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres. El primer enfoque que se dio a este concepto en dicho instituto fue desde una apreciación sociopsicológica a partir de la cual surge el desarrollo sociotécnico en este campo. Frente a lo anteriormente expuesto, Gómez (2010) señala al respecto citando a Chiavenato (2004) que:

el término *Calidad de vida laboral* fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (p. 227).

Adicionalmente, Gómez (2010) sugiere que de acuerdo a lo propuesto por Chiavenato (2004), se pueden asimilar dos posturas antagónicas: “la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos

en la productividad y la calidad de vida” (p. 227), evidenciando la preocupación de las organizaciones por su equipo humano, de tal forma que se cumpla con objetivos institucionales al tiempo que se favorece el desarrollo del empleado. Chiavenato (2004) señala que “La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar” (Gómez, 2010, p. 227).

Las razones que justifican hacer un estudio como el que aquí se propone son el beneficio percibido para todos los actores intervinientes en la interacción laboral, donde se privilegia el bienestar, a la vez que se potencia el desarrollo personal del trabajador, sin desatender los objetivos de la organización; es así como al estudiar el término calidad de vida laboral (CVL) se contribuye con la exploración de la percepción que tienen los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, permitiendo identificar los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa, con el fin de modular la misma para privilegiar el incremento de la adherencia a las labores ejecutadas dentro de la organización, al tiempo que se cuida, se mantiene la salud de los trabajadores y se favorece la productividad de la empresa, para cumplir satisfactoriamente con los objetivos de la organización (Garcés, 2014; Peydró, 2015; Zuleta, 2019).

Por lo anterior se ha formulado la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia?*

## **Objetivos**

### **General**

Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.

### **Específicos**

- Identificar el impacto sobre el *soporte institucional para el trabajo* derivado de la reorganización por COVID-19

- Identificar el impacto sobre la *seguridad en el trabajo* derivada de la reorganización por COVID-19
- Identificar el impacto sobre la *integración al puesto de trabajo* derivada de la reorganización por COVID-19
- Identificar el impacto sobre la *satisfacción por el trabajo* derivada de la reorganización por COVID-19
- Identificar el impacto sobre el *bienestar logrado a través del trabajo* derivado de la reorganización por COVID-19
- Identificar el impacto sobre el *desarrollo personal* derivado de la reorganización por COVID-19
- Identificar el impacto sobre la *administración del tiempo libre* derivada de la reorganización por COVID-19

## **Marco de referencias conceptuales**

### ***La calidad de vida laboral: una aproximación al estado del arte***

El propósito de este trabajo apunta a establecer el estado del arte, o mejor de la ciencia, respecto de la cuestión de las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral, esto es, evidenciar las tendencias investigativas respecto de las vivencias de los trabajadores en el desempeño de sus labores de cara al nuevo escenario laboral; para ello se señalarán y discutirán las tendencias generales, así como las excepcionales, respecto de: los problemas abordados, los propósitos trazados, los marcos de referencias o conceptos utilizados, los tipos de estudio desarrollados, los sujetos abordados, los instrumentos utilizados, las categorías de análisis usadas y los principales hallazgos encontrados.

Respecto de los *problemas* abordados se tiene que en la mayoría de las investigaciones se encuentra un marcado interés por abordar la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida presente en el trabajo, identificando la apreciación que tienen estos sobre distintas variables organizacionales como el reconocimiento a su labor, el compromiso organizacional, el liderazgo, la competitividad y la productividad (Granados, 2013; Barroso & Balderas, 2009; Lobato, 2017; Sánchez, 2013; Cruz, 2018; Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018; Zuleta, 2019; Alves, Cirera & Giuliani, 2013; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013).

En otras investigaciones se abordan factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral que se pueden presentar en la calidad de vida laboral de los trabajadores (Narváez & Cruz, 2015); y es el impacto de las condiciones salariales y subjetivas en la calidad de vida laboral en el sector manufacturero (Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalcios & Luna-Amaya, 2018).

Adicionalmente, Montoya (2017) se interesa por identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo. Otros planteamientos de problemas abordado en las investigaciones, se han interesado por identificar el nivel de la calidad de vida exhibido por el personal asistencial de un centro de salud (Garcés, 2014; Quintana, Carrillo, Figueroa, García, Salazar, Tinajero, Padilla & Valle, 2016; Peydró, 2015; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013).

En relación con los *propósitos* trazados en general por las investigaciones, se evidencia una tendencia a identificar las dimensiones que componen la calidad de vida laboral desde la percepción que tienen los trabajadores (Garcés, 2014; Peydró, 2015; Zuleta, 2019); adicionalmente, se evidencia interés por determinar la relación existente entre la calidad de vida en el trabajo y la salud de los trabajadores especialmente el estrés laboral, la capacidad de optimizar la organización de su trabajo y el impacto que tiene la CVL en las organizaciones, afectando la competitividad que estas evidencian (Montoya, 2017; Quintana et al., 2016; Sánchez, 2013; Cruz, 2018; Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018; Alves, Cirera & Giuliani, 2013).

Otros propósitos evidenciados en las investigaciones abordadas, buscan establecer la relación existente entre las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral, las condiciones salariales, el reconocimiento del trabajo realizado, el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo que ostentan los trabajadores (Narváez & Cruz, 2015; Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalcios & Luna-Amaya, 2018; Barroso & Balderas, 2009; Lobato, 2017; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013).

En lo que corresponde a los *marco de referencias o conceptos* utilizados se evidencia la calidad de vida en el trabajo, abordando sus dimensiones, el reconocimiento, el reforzamiento al trabajador (positivo y negativo) y la motivación (Barroso & Balderas, 2009; Lobato, 2017; Alves, Cirera & Giuliani, 2013); Quintana et al. (2016) y Montoya (2017) describen la salud, el estrés, el estrés laboral, la calidad de vida, la calidad de vida laboral, la gerencia del talento humano y la importancia del entorno laboral; Garcés (2014) aborda la relación existente entre la calidad de vida

laboral y la salud, al tiempo que se afecta la calidad de vida en el trabajo, la misma percepción en la seguridad, las condiciones y el proceso de trabajo.

Narváez y Cruz (2015) abordan factores psicosociales, riesgos laborales y riesgos psicosociales asociados con la calidad de vida en el trabajo; Peydró (2015) describe los determinantes calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, la salud y la espiritualidad de los trabajadores. Otros conceptos abordados por las investigaciones referidas se refieren a condiciones salariales, desarrollo vocacional, el liderazgo, el bienestar, la satisfacción laboral, productividad, competitividad, calidad del empleo, trabajo, (Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalacios & Luna-Amaya, 2018; Sánchez, 2013; Cruz, 2018; Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018; Zuleta, 2019; Granados, 2013; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013).

Los tipos de estudio desarrollados y tipos de diseño de las diferentes investigaciones se encontró una constante los estudios de tipo cuantitativo (Barroso & Balderas, 2009; Montoya, 2017; Garcés, 2014; Narváez & Cruz, 2015; Quintana et al., 2016; Peydró, 2015; Lobato, 2017; Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018; Zuleta, 2019; Alves, Cirera & Giuliani, 2013; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013) frente a los estudios cualitativos de Sánchez (2013), Cruz (2018) y Granados (2013), quienes realizaron una aproximación a la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de las organizaciones.

El diseño con mayor prevalencia en las investigaciones fue el no experimental al no realizar manipulación de variables; por otra parte se evidencia que los estudios abordados fueron transversales, lo que indica que los datos recolectados fueron tomados en una única oportunidad para su análisis; así mismo el tipo de estudio más recurrente fue el descriptivo y correlacional (Barroso & Balderas, 2009; Montoya, 2017; Narváez & Cruz, 2015; Quintana et al., 2016; Lobato, 2017; Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013). Así mismo se identificaron algunas investigaciones donde se realizaron revisiones teóricas-conceptuales que intentaron responder a las definiciones de la calidad de vida laboral, abordando conceptos como la satisfacción laboral, el liderazgo, el coaching gerencial, la responsabilidad social, la equidad, la eficiencia y la productividad (Sánchez, 2013; Cruz, 2018; Granados, 2013).

La tendencia en el abordaje de los sujetos es de participantes pertenecientes en su gran mayoría a instituciones prestadoras de servicios de salud (Garcés, 2014; Quintana et al., 2016; Peydró, 2015; Contreras, Espinosa, Hernández & Acosta, 2013). Por otra parte, Zuleta (2019) tiene dentro de los sujetos de la investigación los líderes de una empresa manufacturera; mientras que

los participantes de Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018) laboraban en una empresa del sector turístico y hotelero; por su parte Lobato (2017) trabajo con empleados de una constructora; Montoya (2017) realizó su investigación con docentes; y, finalmente Barroso y Balderas (2009); y Narváez y Cruz (2015) trabajaron la calidad de vida laboral en población perteneciente a empresas textiles.

Los *instrumentos* principalmente utilizados dentro de la investigación tienden a ser las encuestas, cuestionarios, artículos de análisis documental y reflexiones sobre los conceptos ya existentes, Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión (MPS), Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos (1996) Segunda versión: adaptación y validación Villalobos (2005) Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, (2010). Cuestionario creado y desarrollado para la tesis doctoral de Jesús Herranz Bellido (2004), La Calidad de Vida, el Trabajo y la Salud de los profesores universitarios, modificada y adaptada en esta investigación al ámbito de los profesionales sanitario. Peydró (2015). Cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010), Zuleta (2019). CVT- GOHISALO (Calidad de vida en el trabajo) y el instrumento PYMES para evaluar condiciones de trabajo propuesto por del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (Garcés, 2014). Instrumento evalúa las condiciones individuales y extra-laborales, WhoQol Bref Escala de calidad de vida (Montoya, 2017).

La Herramienta de Condiciones de Salariales y Subjetivas fue diseñado y aplicado como un instrumento de evaluación de componentes psicológicos y psicosociales que impactan en la Calidad de Vida Laboral (CVL). Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalcios y Luna-Amaya (2018); Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT]. Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013) Bateria de riesgo psicosocial del Ministerio con la Resolución 2646 del 2008. Narváez y Cruz (2015) Entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010).

En relación con las *categorías de análisis* usadas se tiene que el WhoQol Bref analizó cuatro áreas: Salud física, Salud Psicológica, relaciones Sociales y Ambiente; por otra parte en el cuestionario de evaluación del estrés se analizaron 4 dimensiones de acuerdo al tipo de síntomas de estrés: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales y psico-emocionales, OMS



(2016). A su vez se determinó la calidad de vida laboral en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, satisfacción laboral, bienestar laboral, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Adicionalmente se analizaron características sociodemográficas, edad, sexo, condición de pareja, presencia o no de hijos, antigüedad laboral, turnos, servicios y otros trabajos alternos, Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas et al., 2002).

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Segurado & Agulló, 2002). Condiciones objetivas y condiciones subjetivas de la CVL, dicho de otro modo, la CVL es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico (Blanco, 1985; Agulló, 1997; Fernández Ríos, 1999). La calidad de vida se mide por indicadores como soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Finalmente, respecto de los *principales hallazgos* encontrados tenemos que se determina la existencia de correlación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida, demostrando así, que entre más alto es el nivel de estrés, más baja es la calidad de vida; de igual manera. Se concluye que entre menor sea el riesgo de estrés, mayor es la calidad de vida del trabajador. En varias de las investigaciones se encontró que los empleados hombres, que llevan entre 5 a 10 años son los que mayor satisfacción presentan. El desempeño, con el trato exhibido por el supervisor, el sueldo y el reconocimiento del hacer más de lo que se pide. El reconocimiento inadecuado obtiene la puntuación alta, al considerar que, aunque existe reconocimiento, este no es acorde; el potencial no reconocido por la empresa también es alto, al igual que el reconocimiento intrínseco (satisfacción); lo que no ocurre con los reconocimientos extrínsecos (salario y premios) y el reconocimiento social se ubica en un punto intermedio, donde se obtiene el mismo más por pares que por jefes. Adicionalmente no se encontró relación entre la CVL y la antigüedad.

Uno de los hallazgos recurrentes en las investigaciones indica que las condiciones intralaborales pierden peso frente a aspectos de remuneración, organización de tareas, aspectos psicosociales y cargas físicas, cognitivas y mentales. En las dimensiones de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño, se aprecia una puntuación alta de los funcionarios operativos. Por otra parte este grupo operativo puntuó bajo en las demandas de trabajo, condiciones físicas del lugar lo que genera esfuerzo adaptativo por parte de los mismos impactando finalmente en su desempeño; a lo que se suma que las recompensas presentan una baja percepción, no acorde con la labor ejecutada.

Adicionalmente, se evidencia un alto riesgo intralaboral en la investigación, toda vez que el desempeño laboral y la condición de salud mental de los trabajadores se vulnera a sufrir patologías relacionadas con estrés laboral. Las mujeres perciben mejor las dimensiones de la seguridad en el trabajo y el soporte institucional, que los hombres. En cuanto a la edad, se encontró relación con el soporte institucional, la seguridad y satisfacción en el trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre. La proporción de mujeres es mayor en la muestra, el nivel de percepción de CVL es medio - bajo. La presencia de hijos no se relaciona con la calidad de vida laboral.

Los factores que condicionan el trabajo de los empleados y que impactan considerablemente en la CVL se dividen en: condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones económicas. Los factores claves para medir en los empleados su percepción de CVL, están el clima psicosocial compuesto por factores como apoyo, cohesión supervisión, equidad, comunicación y tolerancia, así como las condiciones de trabajo, carga de trabajo, diseño del puesto, desarrollo profesional, conciliación de vida laboral y familiar, implicaciones laboral y estado de ánimo.

Presenta una revisión teórica encaminada a identificar antecedentes, perspectivas, aportes empíricos y definiciones acerca de la Calidad de Vida Laboral (CVL) y su impacto a nivel de individual y organizacional. El estudio y la búsqueda de estrategias para la CVL, surgen como respuesta para alinear el logro de los objetivos organizacionales con las necesidades personales de sus colaboradores; lo cual configura las perspectivas de la CVL desde la organización y desde el trabajador. Conceptualmente, la CVL se delimita en función de características específicas como: remuneración, oportunidades de desarrollo, estabilidad laboral, etc. Se concluye que la CVL es

apropiada en función de la adaptación a las particularidades organizacionales bajo una mirada integral y sistémica del contexto.

Estudiar el término calidad de vida laboral (CVL) supone como principal objetivo realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como permite identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. Dado lo anterior, el propósito de la presente investigación es determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de calidad de vida laboral, lo cual se realizó mediante una búsqueda de artículos científicos publicados en los últimos siete años, en función de los términos “calidad de vida laboral”, las variables organizacionales, CVT y relaciones; esto en las bases de datos de Scopus, ELSEVIER, The Thompson Reuters, CONRICyT, Emerald y repositorios científicos.

A partir del análisis de la información se determinó que las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial.

En esta investigación se identificaron las características de la CVL de los trabajadores asistenciales y administrativos en un importante centro de atención a pacientes oncológicos; de acuerdo con los resultados, la CVL de los participantes es satisfactoria, caracterizada principalmente por una alta motivación intrínseca, incluso más que la percepción de apoyo del directivo, la carga laboral o las prácticas de liderazgo, como se ha encontrado en otros estudios (Tsai, 2011).

En suma, como *punto de ruptura* podría considerarse que algunos son estudios cuantitativos que no abordan la percepción individual de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en donde es importante resaltar que una de las limitaciones de algunos estudios tiene que ver con la imposibilidad de generalizar sus resultados a la población de instituciones oncológicas del país, dado que los resultados e implicaciones de esta investigación se limitan a la institución estudiada, a pesar de su carácter censal. Se sugiere realizar estudios posteriores en otros centros oncológicos para observar si los resultados aquí presentados son consistentes.

Por otra parte, la Satisfacción con la Vida (SCV) constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un juicio que el individuo hace de la calidad de sus vidas en función de un

propio y único conjunto de criterios. Es sabido que debido a que pasamos la mayor parte del día en el trabajo, y está enmarcado dentro de los Derechos Humanos y Normas Laborales, es responsabilidad de las empresas respecto de mejorar o no la calidad de vida de sus colaboradores, entendiéndose por cierto como una estrategia que le da valor agregado y eleva su rendimiento económico en una relación responsable con el mercado. Además sus colaboradores exigen ser tratados con respeto, dignidad y justicia, parte sustancial de la Calidad de Vida Laboral (CVL).

Dado lo anterior, es posible plantarse como una cuestión interesante indagar por las condiciones intralaborales, condiciones extralaborales puesto que los índices de calidad de vida general, de satisfacción están relacionados con la calidad de vida laboral y sus consecuencias en las personas mediante molestias somáticas, psicológicas y psicosomáticas. La calidad de vida en el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre hacen parte de las condiciones objetivas y condiciones subjetivas de la CVL.

### **La calidad de vida laboral: una aproximación a su definición**

*Calidad de vida.* De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) para definir la calidad de vida, debemos empezar por conceptualizar la salud, la cual es entendida como el bienestar físico, mental y social que un individuo puede tener, a partir del cual se es consciente de las capacidades, se habilita para enfrentar tensiones propias de la vida y se trabaja de forma productiva con fines contributivos para la comunidad. La salud, es también considerada como un derecho humano fundamental, que requiere la presencia de condiciones y recursos necesarios para obtenerla como “la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad” (OMS, 2016, p. 1).

Lo anterior estima la amplitud del concepto de salud, que incluye diversas interpretaciones subjetivas de lo comprendido en ese sentirse bien, donde la salud se reconoce de forma importante al ser parte inherente y fundamental de la construcción del bienestar (Rondón, 2006); el cual, se relaciona directamente con la satisfacción de necesidades básicas, que incluye un nivel adecuado de salud, alimentación, un techo y el contar con una labor por la cual se perciba una remuneración acorde con la ejecución, apuntando al logro de una vida con calidad, donde la forma como se vive

se relaciones con ese bienestar; entendiendo “la calidad de vida como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y felicidad satisfacción y recompensa” (Levy & Anderson, 1980, p. 7). Lo anterior, nos permite evidenciar la relación del bienestar con la salud, por ende con se encuentra ligado con una interacción dinámica entre el mejoramiento en la calidad de vida percibida versus las condiciones que la persona válida dentro de sus recursos propios.

Ardila (2003) por su parte, expresa acerca de su percepción de la calidad de vida como ese estado de:

satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (p. 163).

Al abordar positivamente la salud (tanto física como mental) de los colaboradores en la empresa, se garantiza su impacto en el desenvolvimiento que los mismos tienen en otros contextos con los que interactúan, ya sea en la familia, en la sociedad y comunidad. Lo anterior, va de la mano de la productividad, al tener un equilibrio en su salud mental y física, el empleado se encuentra habilitado para ejecutar sus labores sin mayores contratiempos, ayudando finalmente con el cumplimiento de sus funciones, al logro de los objetivos institucionales.

*Motivación.* Quintero (2007) retoma lo expuesto por Maslow (1943) acerca de la motivación, explicando en su *teoría de la motivación humana* el origen de la misma, el cual sugiere una jerarquización de “necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación” (p. 2).

Dentro de las categorías propuestas por Maslow (1943) se atiende la satisfacción de necesidades, las cuales vana avanzando en orden jerárquico conforme se van cumpliendo las expectativas de las mismas; estas necesidades responden a diferente naturaleza como son:

- *Fisiológicas.* Biológicas, encargadas de atender la supervivencia del individuo. Dentro de éste grupo se relacionan las necesidades básicas: el respirar, beber agua, dormir, comer, sexo y refugio.

- *De seguridad.* Se encuentran orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección: seguridad física, trabajo, ingresos, familiar y salud.
- *De amor, afecto y pertenencia.* Refiere al amor, el afecto y la pertenencia a grupos sociales, cumpliendo con fines que permitan afrontar con éxito la soledad y alienación: el matrimonio o convivencia, la familia, el sentirse parte integrante de una comunidad, una iglesia o un club social.
- *De estima.* Aparece en escena la autoestima, que implica el sentirse reconocido como persona, donde se valoren los logros particulares y se demuestre respeto hacia los demás, estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad; adicionalmente evidencia la autoconfianza, la competencia, la capacidad de logro, la independencia y la libertad que exhibimos.
- *De auto-realización.* parten de la necesidad de ser y hacer esa misión que vinimos a cumplir en la vida.

Robbins y Judge (1998) definieron la motivación como el compilado de los procesos que influyen en el comportamiento que presente la intensidad, la dirección y claro está la insistencia del individuo, al momento de enfrentarse al cumplimiento de un objetivo; convirtiéndose en esa característica que contribuye al grado de compromiso de la persona, evidenciada en proceso activos, dinámicos y orientadores, que logran mantener el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (López, 2005).

Frederick Irving Herzberg (1959) explica con su teoría de la motivación e higiene, factores que se encuentran presentes en una alta motivación y que auguran un nivel superior de desempeño; identificando relación incluyente entre la enfermedad mental y salud mental, como aspectos importantes a ser abordados cuando se habla de motivación en espacios laborales, explicando los elementos contenidos en la motivación laboral en dos grupos, los primeros conforman los factores de higiene (asociados a sentimientos negativos o de insatisfacción experimentados al realizar un trabajo) que al ser abordados cuidadosamente, auguran una prevención hacia determinados peligros de la salud en el contexto laboral; por otra parte, el segundo grupo corresponde a los motivadores (básicamente se comprenden de las experiencias satisfactorias resultantes de la ejecución de labores), aquí se ubica el reconocimiento al desempeño evidenciado en el ejercicio de la labor, la responsabilidad otorgada y el crecimiento profesional (Manso, 2006).

**La teoría motivacional de los dos factores.** Dentro de la teoría de la motivación en el trabajo propuesta por Herzberg (1959), se encuentran descritos dos tipos de necesidades que afectan el repertorio conductual exhibido por el individuo, tales factores se agrupan como lo propone Urrego (2016) de la siguiente manera:

- *Factores higiénicos (extrínsecos).* Los cuales se relacionan directamente con la insatisfacción, dependiendo de las condiciones presentadas dentro del contexto laboral y que deben ser de manejo por parte del trabajador, entendiendo que por su condición extrínseca, son aspectos sobre los cuales el trabajador no posee control alguno (Urrego, 2016).

- *Factores motivacionales (intrínsecos).* Directamente relacionados con la satisfacción frente a la labor ejecutada y la naturaleza de la misma. Estos aspectos motivacionales se encuentran relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, la autorrealización y la responsabilidad que el individuo percibe en su desarrollo de funciones (Urrego, 2016).

**Satisfacción laboral.** De acuerdo con Chiang, Vega, Martín, Rodrigo & Partido (2010) se entiende como esa percepción que se tiene frente al grado de conformidad que exhibe el empleado frente a la conveniencia de su espacio o contexto laboral y con las condiciones de la labor; constituyéndose en un fin en sí mismo, para facilitar el alcance de objetivos propuestos y, que se encuentra directamente relacionada con la buena ejecución de la empresa, calidad del trabajo, rentabilidad y la productividad.

La satisfacción laboral se entiende como esa sensación que exterioriza el empleado respecto al trabajo que desempeña, cómo se siente sobre sí mismo, las condiciones en las cuales desempeña su trabajo, este concepto se convierte en un índice medible mediante indicadores de gestión humana y son la base de la planeación del área de RRHH para implementar o desarrollar actividades y programas que mejoren el indicador y a su vez se vean reflejados en la productividad financiera de la empresa y en su posicionamiento en el mercado o en su impacto social.

Pero esta sensación positiva es el resultado de unos factores físicos y unos factores emocionales; tenemos como factores físicos: el sitio de trabajo es decir donde el empleado desarrolla sus actividades diarias, la remuneración que percibe el empleado por desarrollar estas actividades y dentro de los factores emocionales como lo son: las relaciones con sus pares de trabajo y niveles jerárquicos, oportunidades de crecimiento laboral, personal y profesional, carga laboral y nivel de estrés, los anteriores factores son inherentes a la cultura y valores de la empresa, a la calidad del liderazgo de sus directivos.

Adicionalmente, hay otros factores que son relativos al círculo emocional del individuo como lo son las relaciones familiares, este último factor ahora con la situación actual de los cambios en las rutinas laborales por el COVID-19 ha sido objeto de mucha atención por parte de las autoridades de salud pública en nuestro país, ya que en época de confinamiento social se ha incrementado el componente de violencia intrafamiliar, y situaciones de intolerancia familiar, esto claramente es el resultado detonante de situaciones de insatisfacción laboral, que se han acumulado en el empleado y que de alguna manera se han manifestado con el círculo familiar por su convivencia permanente en el mismo espacio físico.

Frente a la situación actual, que transformó los escenarios laborales, resulta completamente comprensible que ni la empresa, ni los dirigentes, ni los encargados del área de gestión humana estábamos preparados para manejar esta situación de Pandemia, ahora se nos presenta el reto desde la visión de Gestión Humana: Como enfocar el indicador de Satisfacción Laboral y que componentes debe tener para su medición, porque es un hecho que para los empleados de oficinas la opción de teletrabajo que se ha adoptado va a estar en firme durante mucho tiempo y esta realidad representa un reto para los dirigentes de las empresas ya que debe proporcionar todas las condiciones físicas óptimas para que el empleado desarrolle su labor diaria y más allá de las condiciones físicas está el implementar programas de bienestar para lograr la satisfacción del empleado e incremento de su productividad que claramente es el resultado organizacional que se busca con la medición de este indicador de gestión.

**Calidad de vida del entorno de trabajo.** Es importante retomar, como los contextos en los cuales se desenvuelve el individuo, impactan en la calidad de vida del mismo, afectando positiva o negativamente el desarrollo del mismo. A partir de ahí, se agrega valor importante a los entornos o contextos familiares, laborales, sociales, etc, en los cuales participa el individuo, para alcanzar ese equilibrio y ese bienestar (Barrios & Paravic, 2006).

**Entorno laboral saludable.** De acuerdo con Barrios y Paravic (2006) un entorno laboral saludable se entiende como un espacio propicio que favorezca la salud de los trabajadores, impactando positivamente en la productividad de la empresa, en la motivación del personal, en la satisfacción en general con respecto a las labores ejecutadas en el ejercicio de sus funciones y claramente en la calidad de vida en general del recurso humano. A partir de lo anterior, Barrios y Paravic (2006) identifican la importancia de propender espacios positivos en la construcción de la salud y bienestar de los trabajadores, toda vez que se convierte en un facilitador del “desarrollo



social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales” (p. 137). Para cumplir exitosamente con lo planteado referente a la promoción de la salud en el ámbito laboral, se sugiere la existencia de cuatro principios como son:

- Carácter participativo y empoderador. Se haga visible el comportamiento
- Cooperación multisectorial y multidisciplinaria. Involucra todos los actores.
- Justicia social. Los programas son ofrecidos para todos
- Sostenibilidad. Buena gestión y estructuración del lugar de trabajo
- Carácter integral. Combinación de diversos factores que influyen en el bienestar del

trabajador.

**Dimensiones de la calidad de vida.** Cuando se aborda el concepto de trabajo, se resalta los beneficios que del mismo se derivan para quien lo ejecuta, tal como lo explican González, Peiró y Bravo (1996), quienes reconocen la importancia que el trabajo cursa en la vida del individuo, frente al cual se entrega tiempo y esfuerzo por parte del trabajador, quien persigue compensaciones económicas, materiales, sociales y psicológicas. A partir de lo anterior, se encuentran diversas posturas que explican dimensiones como el ambiente físico, justicia en la compensación percibida, un buen clima laboral, vinculación social y otros elementos que facilitarán la adherencia a las labores ejecutadas y a la misión institucional.

Lobato (2017) retoma varias clasificaciones proporcionadas por diferentes autores al momento de explicar las dimensiones que componen la calidad de vida laboral, es así cómo explica lo propuesto al respecto por Walton (1975), quien indicó que la compensación justa, los ambientes seguros y saludables, la integración social, el crecimiento personal, el desarrollo de las capacidades humanas y la relevancia social, como las dimensiones requeridas para definir la composición de la calidad de vida laboral. Adicionalmente, Lobato (2017) cita a Salas y Glickman (1990) explicando su propuesta de dimensiones de la calidad de vida laboral, las cuales se componen de autonomía, eficacia de la tecnología de los recursos humanos, la vitalidad organizacional para el desarrollo de los recursos humanos, el apoyo organizacional a innovaciones, la significación del trabajo y la integración y cooperación organizacional (p. 19).

Por otra parte, González, Hidalgo y Salazar (2010) plantean dimensiones como el soporte institucional para el trabajo (abarcando desde los procesos de trabajo, la supervisión laboral, el apoyo de los superiores y el control o evaluación del trabajo); la seguridad en el trabajo (comprendiendo los procedimientos, los insumos, los salarios y los derechos contractuales de los

trabajadores); la integración al puesto de trabajo (motivación y el ambiente laboral); la satisfacción por el trabajo (incluye la dedicación, la participación y el reconocimiento laboral); el bienestar logrado a través del trabajo (identificación con la institución, los beneficios laborales y la evaluación de la salud general); el desarrollo personal del trabajo (logros y expectativas de mejora); y, la administración del tiempo libre (abarcando la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre trabajo y vida familiar).

## **Trabajo**

El trabajo se define de acuerdo con el artículo 5 del CST (1950), como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Adicionalmente, Blanch (1996) define el trabajo como:

aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas (p. 87).

Entendiéndolo como todo tipo de comportamiento ejecutado por un individuo, independientemente de los recursos que tiene para realizarlo; haciendo referencia a todas las actividades desempeñadas como resultado de las exigencias que la vinculación a un cargo laboral le exige, y frente al cual percibirá unos ingresos económicos, acompañados de otras formas de recompensa por su labor ejecutada (Drenth, Thierry & Wolff, 1998).

Impacto psicosocial del trabajo. Del Carpio, Álvaro y Garrido (2014) identifican en el desarrollo de la labor o ejecución del trabajo, algunas implicaciones presentes en las mismas tanto positivas, como negativas, encontrando:

*Positivas.* Facilita la realización personal y la identidad social y personal; proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales; estructura el tiempo y transmite normas, ciencias y expectativas sociales.

*Negativas.* Es la parte disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas.

El Ministerio de la Protección Social (2008) establece en la Resolución 2646 de 2008 disposiciones y responsabilidades que permitan la identificación, evaluación, prevención,

intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, facilitando así la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; encontrando específicamente en su artículo 5, “Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Encontrando que algunos de los factores psicosociales pueden ser el medio ambiente, la satisfacción laboral, condiciones en la organización, las capacidades del empleado, sus necesidades, nivel educativo y social etc, actualmente se está analizando el síndrome de Burnout que es el síndrome de manifestación álgida del estrés laboral y emocional que afecta la salud física del empleado llevándolo a estado de incapacidad parcial o permanente.

Según la Ley 1562 (2012), se sustituyó la expresión salud ocupacional por “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la cual no podemos desconocer como una importante herramienta para garantizar la responsabilidad de los empleadores ante el bienestar del empleado.

**Trabajadores sector petrolero (líderes y operarios).** Los trabajadores del sector petrolero en empresas nacionales como ECOPETROL SA son servidores públicos con carácter jurídico de trabajadores particulares con algunas excepciones como son el presidente de la empresa y otros funcionarios de la junta directiva por ser de libre nombramiento y remoción. Así las cosas, los trabajadores de la industria del petróleo y el gas y sus relaciones laborales gozan de unas prerrogativas por encima de la media laboral nacional en cuanto a sus salarios y demás garantías derivadas de acuerdos convencionales “privilegios o beneficios” las cuales están justificadas bajo una argumentación de carácter histórico que rigen la mayor parte de los componentes de la relación con su empleador.

Dichas ventajas laborales obedecen a factores muy particulares de la prestación del servicio en el sector petrolero gracias a las habilidades y destrezas que poseen y por la alta exposición a factores de riesgos físico, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales que la industria cataloga como de alto riesgo, es por ello, que la calidad de vida de estos trabajadores por sus particulares jornadas de trabajo sin solución de continuidad (24/7) y debido a la complejidad de las labores que realizan, someten la integridad física y mental a un elevado costo y que influyen directamente en su salud.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2018) ha señalado que esta es una industria con un alto coeficiente de capital, que depende de las fluctuaciones del mercado internacional en el cual el precio del crudo es determinante y por esta razón las ganancias y repartición de utilidades se ven ligadas a esa misma dinámica. Por otro lado, las empresas se dividen en dos grandes grupos; las empresas internacionales (EPI) que son fundamentalmente de capital privado y las empresas estatales (EPE) que están bajo el control gubernamental. Siendo estas últimas las empresas que poseen la mayor parte de las reservas en el mundo (OIT, 2018).

Ahora bien, dentro de una organización en el ámbito nacional como Ecopetrol cuya naturaleza jurídica es de empresa de economía mixta se puede hacer mención que existen dos tipos de nóminas como son la directiva y la convencional. La primera integrada por aquellos colaboradores que cumplen funciones de dirección, confianza y manejo y los segundos los que hacen parte de la nómina que cuyas funciones no influyen directamente en la toma de decisiones de la empresa. Se puede decir en este sentido que los trabajadores del sector petrolero en este caso en particular Ecopetrol, se diferencian más por su naturaleza de su relación laboral que por sus funciones como tal. Unos lideran el proceso y los demás los operativizan.

**Pandemia Covid 19.** La pandemia de la COVID-19 no es solo una crisis de salud pública. Es también una crisis global y cívica (Sandel, 2020). Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para velar por que haya trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que guardan relación con el brote actual de COVID-19. Una de las normas internacionales más recientes, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (OIT, 2018).

**Impacto laboral y económico en empresas y trabajadores.** Para la OIT (2018), las respuestas políticas ante la crisis deben enfocarse en dos objetivos inmediatos. En primer lugar, es necesario asegurar la salud de los trabajadores, los empleadores y sus familias y minimizar los riesgos de propagación del COVID-19. El segundo objetivo deben ser las acciones coordinadas, rápidas y de gran escala para estimular la economía y sostener los empleos, las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores. El impacto del coronavirus en el trabajo (OIT, 2018).

El pasado 14 de abril de 2020 se llevó a cabo el conversatorio “No Contagiamos al Empleo”, organizado por la OIT el cual contó con la participación de Sylvia Cáceres, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú; Guy Ryder, Director General de la OIT; Alberto Echavarría, Portador de los Empleadores Latinoamericanos de la OIT; Rafael Freire, Secretario

General de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas –CSA–, y Vinícius Pinheiro, Subdirector General y Director Regional para América Latina y el Caribe.

En este escenario el director General de la OIT hizo una aproximación a la magnitud de la crisis, mencionando que en el mundo habrá una reducción del empleo en alrededor del 6,7% de las horas trabajadas, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo. Dentro de los temas desarrollados, se mencionaron tres grandes desafíos: vencer la pandemia, reaccionar frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia, y preparar la salida de la crisis y atender los desafíos de más largo plazo.

Al respecto, la OIT ha planteado la necesidad de implementar políticas fiscales expansionistas, políticas monetarias flexibles, protección a los trabajadores en el lugar de trabajo y apoyo a las empresas. A manera de conclusión, se insistió en el marco de políticas conformado por cuatro pilares fundamentales para luchar contra el Covid-19 sobre la base de las normas internacionales del trabajo:

***Pilar 1. Estimular la economía y el empleo.***

- Política fiscal activa
- Orientación flexible de la política monetaria
- Préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud

***Pilar 2. Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos.***

- Ampliar la protección social a toda la población
- Aplicar medidas de mantenimiento del empleo
- Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio

***Pilar 3. Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.***

- Reforzar las medidas de SST - Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)
- Prevenir la discriminación y la exclusión
- Poner la sanidad a disposición de toda la población
- Ampliar el recurso a una licencia remunerada

***Pilar 4. Buscar soluciones mediante el diálogo social.***

- Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- Fortalecer la capacidad de los gobiernos

- Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales (AIL, 2020).

Distintos países están tomando medidas para apoyar de manera directa el pago de nóminas por parte de empresas que se encuentren en problemas financieros a causa de la crisis:

- **Argentina.** “Salario complementario” El gobierno financiará el 50% de las nóminas de las empresas que se han declarado en crisis. Se financiarán salarios de mínimo un smmlv y máximo dos.

- **Perú.** El gobierno otorgará a los empleadores del sector privado un subsidio máximo de 1500 soles (US\$440) por cada empleado que devengue hasta dos salarios mínimos.

- **Albania.** El gobierno destinó un fondo para pagar en el mes de abril un monto de US\$400 a 176.000 trabajadores de empresas de distintos sectores de la economía que no contaban con ingresos para asumir la nómina de este mes (AIL, 2020).

**Impacto de los decretos presidenciales en el marco de la emergencia económica y laboral.** El aislamiento obligatorio preventivo decretado por el Gobierno Nacional desde mediados de marzo ha frenado varias actividades productivas del país, lo cual ha llevado a varios centros de estudio a revisar hacia la baja el crecimiento económico, el cual se está estimando entre 0% y 1,5%, lo cual se agudizará con la inevitable recesión mundial. Esto junto a la pandemia agravará el desempleo, que junto con otros indicadores han convertido al país en uno de los más desiguales del mundo (con un Gini del ingreso del 0.52 y de la propiedad de la tierra del 0.91), donde la pobreza, aún con los descensos estadísticos en los últimos años, se mantiene en niveles de vergüenza (27% de la población, unas 13 millones de personas, y el 7.2% en pobreza extrema, casi 3,5 millones de personas); el desempleo ha venido creciendo en los últimos 4 años y registra las más altas tasas desde 2012, esto hasta febrero (12,2%, más de 3 millones de personas).

En este punto los trabajadores informales, los catalogados como cuenta propia, los no asalariados, entre otros, serán los primeros impactados y el gobierno no tiene la capacidad suficiente para atender el ingreso de estas personas más allá de la creación del ingreso solidario de \$ 160.000 para cerca de tres millones de hogares, recursos que apenas cubren la línea de pobreza extrema en el país.

Frente a esta situación, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, decretando el Estado de Emergencia, que le otorga facultades extraordinarias para disponer de los recursos que se encuentren a cargo de la Nación y de las Entidades Territoriales; la creación

del Fondo de Mitigación de Emergencias –FOME–, con las subcuentas necesarias para atender las necesidades de atención en salud; emitir títulos o respaldar emisión, reducir y optimizar capital de las entidades financieras con participación estatal, entre otras medidas.

Además, por medio del Decreto 400 del 13 de marzo de 2020, se modifican leyes que regulan el uso y administración de los excedentes financieros de todas las entidades del sector público, para que el Gobierno Nacional a través de hacienda pueda centralizar la administración de los excedentes financieros de los entes estatales, con el peligro de que sea un paso hacia la privatización y liberar recursos para la atención de la crisis sanitaria, y por medio del Decreto 462 del 22 de marzo de 2020, el Gobierno prohíbe la exportación y reexportación de productos necesarios para atender la emergencia.

Ninguna de las medidas planteadas por el Gobierno Nacional hasta el momento está orientadas a la protección específica de los trabajadores informales, que según el DANE son el 53% de los trabajadores del país. El Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 0853 del 30 de marzo de 2020 aprueba una transferencia monetaria adicional para quienes se queden desempleados durante la crisis y estaban afiliados al Mecanismo de Protección al Cesante que se pagarán mientras dure la emergencia, y en todo caso por máximo tres (3) meses, una vez más se olvida que solo los sectores formales pueden acceder a esta medida.

De igual forma, la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, del Ministerio de Trabajo, establece que ya no son las dependencias territoriales del Ministerio de Trabajo quienes autorizaron despidos colectivos por clausura de labores totales o parciales, sino el Ministerio de Trabajo en el nivel nacional y adopta la figura de fiscalización rigurosa. Entre otras medidas está la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020, en la cual el Ministerio de Trabajo especifica la regulación y consideraciones para el desarrollo óptimo del trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas o colectivas, y otros. Esto no se puede entender como una acción a favor de los trabajadores, en la medida en que se trata de recordar medidas ya previstas en la ley para no terminar contratos de trabajo.

Las centrales sindicales elaboraron una intervención ante la Corte Constitucional en el marco de la revisión automática de constitucionalidad del Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, expedido por el Ministerio del Trabajo, sobre medidas laborales. En el análisis realizado por las centrales sindicales CUT y CTC, y las organizaciones sociales de apoyo, se estima que la norma es contraria a la Constitución, por las siguientes razones:

- Ausencia de consulta en la Comisión de Políticas Laborales y Salariales y participación de los colectivos de representación de trabajadores, toda vez que la norma, como el resto de los decretos expedidos hasta ahora, no fue objeto de debate en la Comisión de Políticas Salariales y Laborales.

- Violación de principios constitucionales, como el principio de progresividad y condición más beneficiosa, el principio de proporcionalidad y el principio de necesidad.

- Pérdida del derecho a la destinación ordinaria del auxilio de cesantías, al promover su utilización prematura para el cubrimiento de eventos de crisis económica. En el actual contexto, las cesantías cambiarían su naturaleza y se convertirían en un apoyo económico al trabajador para completar su mínimo vital, desmejorado por el empleador, aduciendo causales económicas por el COVID 19.

- Pérdida del derecho al preaviso en las vacaciones, al autorizar la concesión de vacaciones por parte del empleador sin considerar los principios de no afectación del servicio y efectividad del descanso (AIL, 2020).

**Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.** Respecto a las medidas para promover la salud y seguridad en el trabajo, el Ministerio ha determinado que las Aseguradoras de Riesgos Laborales –ARL– públicas aportarán recursos para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes preventivos y diagnóstico para la protección de los trabajadores más expuestos al contagio, como quienes están en el sector salud, incluyendo personal de aseo y vigilancia; además, deberán destinar recursos a campañas de promoción, educación y prevención que garanticen que sus empresas afiliadas cumplan con los protocolos para la protección de los trabajadores.

Por último, el Ministerio de Salud declaró el Covid-19 como enfermedad profesional si los trabajadores de salud son afectados, qué implica pago de la licencia inmediata y el acceso a las demás prestaciones monetarias y no monetarias derivadas de su afiliación a las ARL. En la Circular 017 de 2020 se exponen lineamientos mínimos que se deben implementar para la preparación, respuesta y atención de casos de COVID-19 (AIL, 2020).

#### ***Empleadores.***

- Aplicar los protocolos que defina el Ministerio de Salud
- Atender las recomendaciones de las ARL
- Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal



- Mantener limpias las superficies de trabajo
- Utilizar el teletrabajo cuando sea posible
- Minimizar las reuniones presenciales

#### ***ARL***

- Brindar asesoría técnica a los empleadores sobre el riesgo biológico del Covid 19
- Promover el autocuidado de los trabajadores en sus ambientes de trabajo
- Deberán conformar un equipo especializado para capacitar a los trabajadores
- Brindar orientaciones en el manejo de casos sospechosos.

#### ***Trabajadores***

- Asistir a las capacitaciones del empleador o la ARL
- Usar los elementos de protección
- Reforzar su autocuidado
- Reportar a la empresa si tiene síntomas relacionados con el Covid- 19 y solicitar atención médica (AIL, 2020).

Debemos ser conscientes de los efectos a largo plazo para la salud de todos los trabajadores. Cabe esperar reducciones de personal, no sólo como consecuencia de la infección por el COVID-19 , sino también a raíz de la tensión, la frustración y el aislamiento. También es previsible que se produzcan amplias desigualdades en materia de salud provocadas por la pandemia y la recesión económica. La salud mental de los trabajadores del sector sanitario podría verse afectada adversamente como consecuencia de su elevada carga de trabajo durante la crisis. La salud mental de los profesionales que trabajan en oficinas podría padecer los efectos del aislamiento y de la cuarentena.

Y, por último, la inseguridad laboral y la pérdida de ingresos podrían provocar problemas de salud mental a trabajadores y obreros (Godderis, 2020). En suma, la enfermedad del COVID-19 y el trastorno de estrés postraumático contraídos por exposición en el trabajo, podrían considerarse como enfermedades laborales y de estudios jurídicos y médicos posteriores.

**Condiciones laborales de los trabajadores del sector del petróleo en el marco del COVID-19.** Una vez más, el poder de la naturaleza está transformando nuestro modo de vida, llevando a que temporalmente la mayoría deba trabajar desde casa, al tiempo que una minoría sigue haciéndolo en sus lugares de trabajo. Parte de esa minoría somos los trabajadores petroleros, junto con los productores de alimentos, los transportadores, los bomberos o el personal de la salud.

A pesar del incremento de los riesgos y las dificultades propias de las labores de la industria petrolera, en la actual coyuntura, muchas compañías nacionales y extranjeras se están amparando en la crisis por el aislamiento y los precios, para violar masivamente derechos de los trabajadores, cuando lo cierto es que las actividades que nosotros desarrollamos están exceptuadas de tal prohibición, y se reconoce la necesidad de que se mantengan en funcionamiento. Culpan al virus de la baja del consumo y con ello, de la caída de los precios del petróleo. Algo que no es ni fuerza mayor ni caso fortuito, pues podía anticiparse (UGT, 2020).

**Reinserción laboral.** La pandemia de COVID-19 llevó a la mayoría de las organizaciones a cerrar oficinas e instalaciones en todo el mundo. Los líderes ahora están desarrollando pasos a seguir para que sus empleados vuelvan a trabajar de manera segura y eficiente. Descubra quién debe participar en el proceso de regreso al trabajo, las diferentes perspectivas involucradas y cómo las organizaciones están preparando sus instalaciones, líderes, empleados y políticas para un retorno efectivo al trabajo (Liderando a través de COVID-19: Estrategia multifuncional para regresar al lugar de trabajo, 2020).

La acción de reintegrar alude:

- Restituir o satisfacer íntegramente algo.
- Reconstituir la mermada integridad de algo.
- Recobrase enteramente de lo que se había perdido o dejado de poseer.
- Volver a ejercer una actividad, incorporarse de nuevo a una colectividad o situación

social o económica.

Mientras que el retornar implica la acción de:

- Devolver o restituir.
- Hacer que una cosa retroceda o vuelva atrás.
- Volver al lugar o a la situación en que se estuvo

Las palabras “reintegro” y “retorno” al trabajo suelen ser usadas como sinónimos, sin embargo, asumiendo una mirada sistémica y la relevancia del lenguaje en la construcción de realidades, es preferible utilizar el término reintegro más que el de retorno (Ansoleaga, Garrido, Domínguez, Castillo, Lucero, Tomicic & Martínez, 2015).

Por otra parte, se adopte o no un Plan de Contingencia, la empresa está obligada a efectuar una adaptación de su evaluación de riesgos laborales ante el nuevo riesgo de contagio por COVID-19. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta será actualizada cuando cambien las

condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Esta adaptación es esencial y obligada normativamente puesto que cada puesto de trabajo se va a ver afectado por un riesgo nuevo, el contagio con el COVID-19. Recordemos que:

- El Servicio de Prevención propio o ajeno debe efectuar tal evaluación de riesgos.
- Los delegados de prevención, caso de existir, deben ser informados y consultados de la adecuación, así como del desarrollo del proceso de evaluación.

Con base a esta evaluación de riesgos, se deben prever las medidas preventivas y de protección para cada puesto concreto y por lo que la evaluación debe cubrir el espectro más amplio posible de riesgos derivados de la nueva situación en función las particularidades de cada puesto de trabajo. La evaluación no debe efectuarse tan solo teniendo en cuenta las condiciones de los puestos de trabajo sino también las condiciones psicofísicas, de salud, de las personas que los ocupan. Así, sea cual sea la actividad, los grupos especialmente sensibles frente a la COVID-19 deben reincorporarse en último lugar, cuando tengan el riesgo controlado, debiendo reflejarse ese criterio en la evaluación de riesgos.

El Servicio de Prevención debe actuar dentro de los parámetros normativos establecidos entre otros, por el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) respecto a los trabajadores especialmente sensibles. El papel de área sanitaria del Servicio de Prevención es aquí muy importante, ya que debe evaluar la presencia en el entorno laboral de grupos vulnerables frente a la COVID-19 y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección. Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

Los grupos vulnerables para COVID-19, definidos por el Ministerio de Sanidad son: las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años. Respecto de los mismos, es especialmente importante la resolución del Servicio Nacional de Salud en cuanto a su posible aislamiento (UGT, 2020).

**Prevalencia del teletrabajo.** Como indica la propia normativa de urgencia elaborada con ocasión del COVID-19 el teletrabajo debe implantarse, y mantenerse, allí donde sea posible mientras dure esta crisis. Se mantendrá el teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible

para evitar desplazamientos y contactos y las reuniones deberán realizarse por medios telemáticos, en los casos en los que sea posible, hasta el control del virus. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores/as que desempeñen su labor mediante el teletrabajo. (Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19, 2020).

En el caso local que nos atañe, los procesos de reactivación de la industria del petróleo empiezan a tener un aroma de optimismo, no sólo para el área de Barrancabermeja, sino también para otros municipios cercanos, donde ya se trazan los lineamientos para empezar de nuevo la marcha. Y es que los más recientes encuentros entre representantes de Ecopetrol, el Distrito y localidades vecinas han permitido avanzar a pasos agigantados en lo que tiene que ver con el plan de acción y protocolos de bioseguridad, que, según fuentes oficiales, incluyen las actividades previas para la ejecución de los trabajos a realizar en las áreas operativas del Magdalena Medio.

A la par con los planes de acción de cada una de las áreas de la estatal petrolera para reanudar operaciones de manera paulatina, se suma el hecho de que esta semana entró en operaciones el tercer laboratorio para la detección de COVID-19 en Santander, que está ubicado en la Policlínica de Ecopetrol. (Ecopetrol, 2020).

**Entorno sindical en tiempos del COVID-19.** La Central Unitaria de Trabajadores, CUT y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC lanzaron este 8 de abril, un Observatorio Laboral para hablar del tema del Coronavirus y las medidas que vienen tomando los actores del mundo del trabajo a escala internacional y nacional como consecuencia de la crisis de salud pública que el mundo experimenta (AIL, 2020).

El sindicalismo ha reaccionado a la crisis y a las medidas propuestas por el Gobierno mediante acciones como:

- Seguimiento y monitoreo permanente, de lo cual es resultado este Observatorio.
- Acciones jurídicas (tutelas), actuaciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo y solicitudes ante el Ministerio Público y autoridades departamentales y municipales.
- Comunicaciones dirigidas por la CUT y la CTC al Gobierno Nacional exhortando a la garantía y no vulneración de los derechos laborales en el manejo de la crisis.
- Planteamiento de alternativas y de propuestas en la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales (AIL, 2020).

**Impacto del precio del petróleo en los trabajadores directos y contratistas.** Con la llegada del COVID-19 a Colombia son varias las estimaciones en términos del efecto

macroeconómico que esto traerá al país. A la reciente baja de los precios del petróleo, que ha llegado a USD 22 por barril (referencia Brent para Colombia) y con las estimaciones del Gobierno Nacional de alrededor USD 60 para las cuentas del país, para lo cual cabe recordar que por cada dólar de caída en el precio del principal producto de exportación del país se dejan de recibir cerca de \$429.000 millones, el panorama fiscal empieza a complicarse en una situación donde se necesita de más Estado para atender a la población vulnerable. Ahora, el aumento de muertos y contagiados del Covid-19 ha puesto de manifiesto una situación que ha sido crítica para el país, la crisis del sector petrolero (AIL, 2020).

**Presente y futuro del mercado laboral tras el coronavirus.** Según el Ministerio de Trabajo en medio de la actual crisis ha recibido 907 solicitudes de empresas de las cuales ha resuelto 822 que corresponden al 91%. Los temas que más se han solicitado por parte de empresarios y trabajadores son querellas por violación de derechos de los trabajadores con ocasión de la emergencia sanitaria (342 solicitudes), solicitudes de autorización para la suspensión de actividades hasta por 120 días (330 solicitudes) y solicitudes de constatación de la fuerza mayor por la cual se suspendió el contrato de trabajo (194 solicitudes).

Esto significa que 524 solicitudes de 907 que le han llegado al Ministerio de Trabajo son hechas por los empleadores para desmejorar los derechos de los trabajadores, esto equivale al 57%, del total de solicitudes. Con relación a las 342 querellas presentadas por los trabajadores se puede decir desde los casos que ha atendido esta red de organizaciones asesoras, que estas en su mayoría atienden a las siguientes vulneraciones:

- Terminación de contratos
- Despidos masivos
- Suspensiones de contratos de trabajo
- No renovación de contratos de trabajo
- Envío de trabajadores a vacaciones (acumuladas, colectivas, adelantadas).
- Coacción a los trabajadores para firmar licencias no remuneradas.
- Reducción del salario a los trabajadores (AIL, 2020)

## **Método**

### **Tipo de estudio**

El presente estudio utilizó un enfoque *cuantitativo*, lo que permitió mayor flexibilidad para ajustarse a las necesidades, adicionalmente, esta investigación se presentó con un alcance *descriptivo* (indagó la incidencia de la modalidad/nivel de la variable calidad de vida laboral en una población, limitándose a recoger la información relacionada con la calidad de vida laboral y las variables que la describen, así como la caracterización y descripción de cada una de ellas), no experimental (por ser sistemático, empírico y no manipular su variable independiente), con un diseño transversal (recopiló todos los datos en un momento único).

El diseño de la investigación correspondió con un *estudio de caso*, debido a que se realizó un análisis en profundidad de una única variable que para este caso fué la calidad de vida laboral dentro de un determinado contexto como es el de una empresa de Refinería Colombiana.

### **Sujetos/participantes**

Para la investigación se contó con la participación de un grupo de 50 personas: 48 hombres y 2 mujeres, con rango de edad entre los 25 y 55 años, quienes desempeñan labores como operadores y líderes de la planta Cracking UOPII - Alquiler de la Refinería de Ecopetrol ubicada en Barrancabermeja; con antigüedad en la empresa entre 5 y 30 años, y que acepten participar de manera voluntaria en la investigación. Este grupo será seleccionado por medio de un muestreo no probabilístico, por selección intencionada (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2010). Se escogió este muestreo al tener los participantes de la investigación unas características similares como es la afiliación a la planta Cracking UOPII de Barrancabermeja, considerándose además una muestra de acceso directo para los investigadores.

### **Instrumentos**

Para la elaboración de la presente investigación se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO (Anexo 2) el cual fue cronstruído por Raquel González, Gustavo Hidalgo, José Guadalupe Salazar y Maria de Lourdes Preciado (2010) con el fin de medir la calidad de vida en ambientes de trabajo; este instrumento consta de siete dimensiones: *soporte institucional para el trabajo (elementos del puesto de trabajo aportados por la institució, que dan forma y soportan el empleo: supervisión, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción); seguridad en el trabajo (características del empleo: procedimientos de trabajo, salarios, insumos para realización del trabajo, derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades*

*individuales a través de la capacitación); integración al puesto de trabajo (la inserción del trabajador en el trabajo: pertenencia, motivación, ambiente de trabajo, autonomía y la participación activa en la toma de decisiones); satisfacción por el trabajo (sensación general de agrado o gusto: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento, autovaloración, desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales); bienestar logrado a través del trabajo (estado mental o psicológico: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición); desarrollo personal (incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral: logros, expectativas de mejora, seguridad personal, bienestar a nivel personal, familiar, laboral y social); y, administración del tiempo libre (forma en que se disfruta de la vida en horario no laboral: planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar); estas a su vez, se encuentran conformados por 64 afirmaciones tipo Likert, con cinco opciones de respuesta que van de *nada satisfecho* (0) a *muy satisfecho* (4). Originalmente validado en población mexicana, cuenta con una validez de 0.68 y una confiabilidad de 0.9527, con el propósito de generar en la audiencia construcciones de discursos mas complejos sobre la realidad de esta población abordada, generando así relatos variados con diversos matices y mayor profundidad que permitieran determinar la percepción de la Calidad de Vida Laboral.*

Por lo anterior se abordaron las siguientes categorías de rastreo y posterior análisis: *soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y administración del tiempo libre.*

*Tabla 1. Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información*

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorías de rastreo/análisis</b>
Identificar el impacto sobre el <b>soporte institucional para el trabajo</b> derivado de la reorganización por COVID-19.	<i>Soporte institucional para el trabajo</i>
Identificar el impacto sobre la <b>seguridad en el trabajo</b> para el trabajo derivado de la reorganización por COVID-19.	<i>Seguridad en el trabajo</i>

Identificar el impacto sobre ***integración al puesto de trabajo*** para el trabajo derivado de la reorganización por COVID-19.

Identificar el impacto sobre la ***satisfacción por el trabajo*** derivada de la reorganización por COVID-19.

Identificar el impacto sobre el ***bienestar logrado a través del trabajo*** derivado de la reorganización por COVID-19.

Identificar el impacto sobre el ***desarrollo personal*** derivado de la reorganización por COVID-19.

Identificar el impacto sobre la ***administración del tiempo libre*** derivada de la reorganización por COVID-19.

## Procedimiento

Este procedimiento se realizó tres fases. Consistiendo la primera en la realización de una revisión teórica que permitió definir el estado del arte en cuestión; para lo cual se utilizó una matriz que recopiló diferentes estudios realizados sobre la calidad de vida en el trabajo, para proceder a partir de este primer acercamiento a la construcción del marco teórico; para la segunda fase se realizó un trabajo de campo, para el cual se utilizó un cuestionario que fué aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la planta Cracking UOP II - Alquiler de una de las Refinerías de Ecopetrol ubicada en la ciudad de Barrancabermeja.

Para el desarrollo de la presente investigación se establecieron tres fases descritas a continuación:

- *Fase I. Contextualización.* La realización de una revisión teórica que permitiera definir el estado del arte en cuestión; para lo cual se utilizó una matriz que recopiló diferentes estudios realizados sobre la calidad de vida en el trabajo, para proceder a partir de este primer acercamiento a la construcción del marco teórico.



- *Fase II. Trabajo de campo.* Antes de dar inicio a la prueba, se presentó por parte de los investigadores un consentimiento informado a todos los participantes (Anexo 3), donde quedó constancia que se encontraban de forma voluntaria y tenían el derecho de retirarse de la prueba en el momento que así lo consideran. Adicionalmente, se presentó el cuestionario CVT-GOHISALO dando el espacio para la aclaración de dudas e inquietudes al respecto; a una muestra de 50 trabajadores de la planta de Cracking UOPII - Alquiler de una de las Refinerías de Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran en la ciudad de Barrancabermeja.
- *Fase III. Análisis y discusión de los resultados.* Se realizó presentación bajo modalidad de matrices de análisis categorial que facilitan el análisis sistemático del contenido del mismo.

En cuanto a los lineamientos éticos citados en la Resolución No. 008430 del 4 de octubre de 1993, donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, específicamente el Título II correspondiente a la investigación en seres humanos y el capítulo 1 que cita los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, se encontró que la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio en mención es mínima, casi nula (art. 9). De igual manera, los investigadores se aseguraron de identificar el tipo o tipos de riesgo a que estarán expuestos los sujetos de investigación, en caso de que llegaran a presentarse (art. 10). Así mismo, dando cumplimiento al Art. 11, el presente estudio se puede clasificar en la categoría de investigación sin riesgo, ya que es un estudio que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivo y no realiza ninguna intervención o modificación intencionada de variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

## **Resultados**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las encuestas sobre la percepción de calidad de vida en el trabajo de los 50 trabajadores de la planta Cracking UOP II - Alquiler de una de las Refinerías de Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran en la ciudad de Barrancabermeja.

Posteriormente, se presentarán los resultados de acuerdo a las 7 dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo.

### Características sociodemográficas

**Distribución de los sujetos según el sexo.** En cuanto al sexo, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los hombres con un 96% respecto a las mujeres con un 4%.

*Tabla 2. Distribución de sujetos según el sexo*

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
Masculino	48	96%
Femenino	2	4%

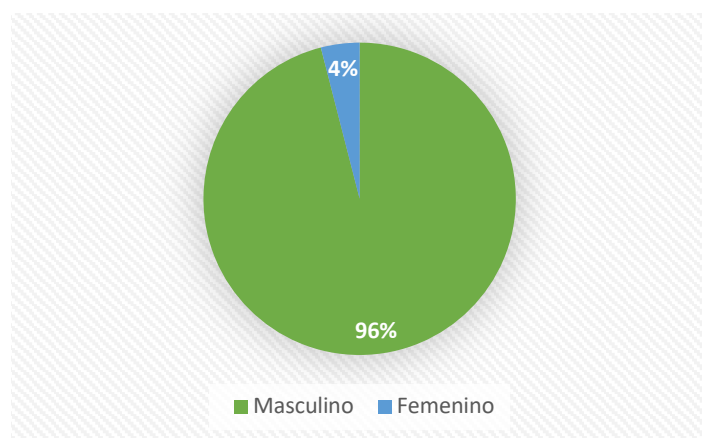


Gráfico 1. Distribución de sujetos según el sexo

**Distribución de los sujetos según el estado civil.** En cuanto al Estado civil, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los casados con un 66% respecto de los divorciados con un 4%.

*Tabla 3. Distribución de sujetos según el estado civil*

Detalle	Total	
	Frecuencia	%

Soltero	5	10%
Casado	33	66%
Unión Libre	10	20%
Divorciado	2	4%

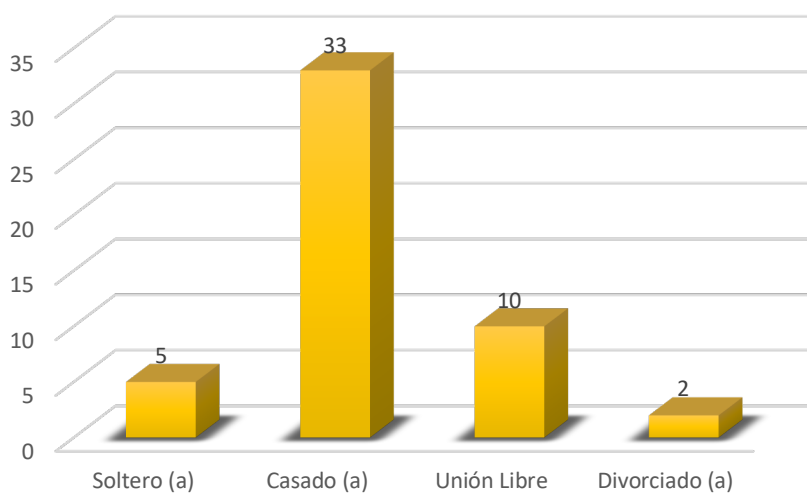


Gráfico 2. Distribución de sujetos según el estado civil

**Distribución de los sujetos según la edad.** En cuanto a la edad, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que se encuentran entre los 41 a 50 años con un 60% respecto de los que están entre los 20 a 30 años con un 4%.

Tabla 4. Distribución de sujetos según la edad

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
20 a 30 años	2	4%
31 a 40 años	14	28%
41 a 50 años	30	60%
51 años o más	4	8%

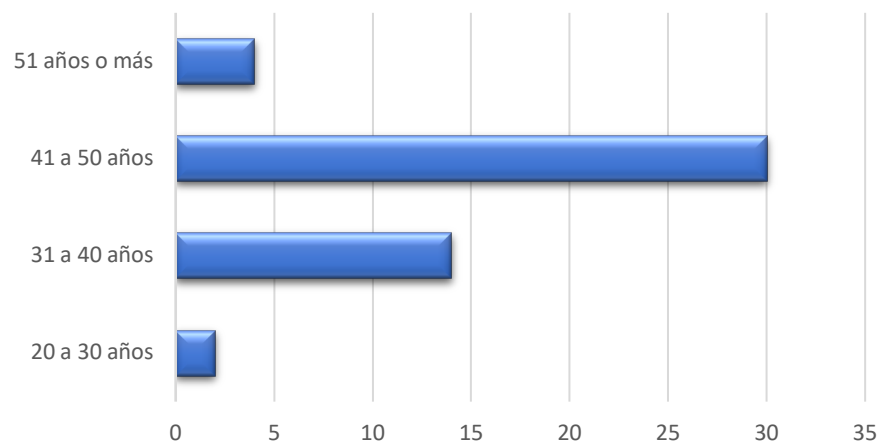


Gráfico 3. Distribución de sujetos según la edad

**Distribución de los sujetos según la formación académica.** En cuanto a la formación académica, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que tienen títulos de pregrado y posgrado con un 72% respecto de los técnicos y tecnólogos que están con un 28%. Lo anterior refleja un alto grado de preparación de las nuevas generaciones de trabajadores.

Tabla 5. Distribución de sujetos según la formación académica

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
Técnico	5	10%
Tecnólogo	9	18%
Pregrado	19	38%
Posgrado	17	34%

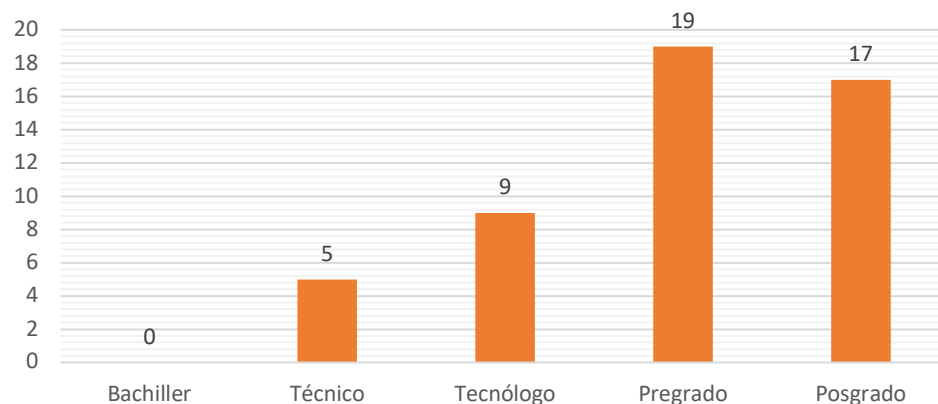


Gráfico 4. Distribución de sujetos según la formación académica

**Distribución de los sujetos según el tipo de nómina.** En cuanto al tipo de nómina, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los de la nómina operativa con un 64% respecto de los que están la nómina directiva con un 36%. Se hace necesario precisar que en Ecopetrol en término “Convencional” por tradición se dice de aquellos trabajadores que no pertenecen a la nómina directiva por defecto de su condición del cargo que ostentan.

Tabla 6. Distribución de sujetos según el tipo de nómina

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
Convencional (operativa)	32	64%
Directiva	18	36%

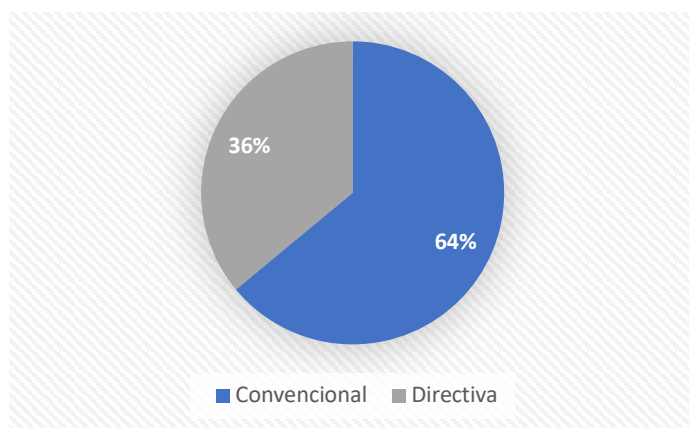
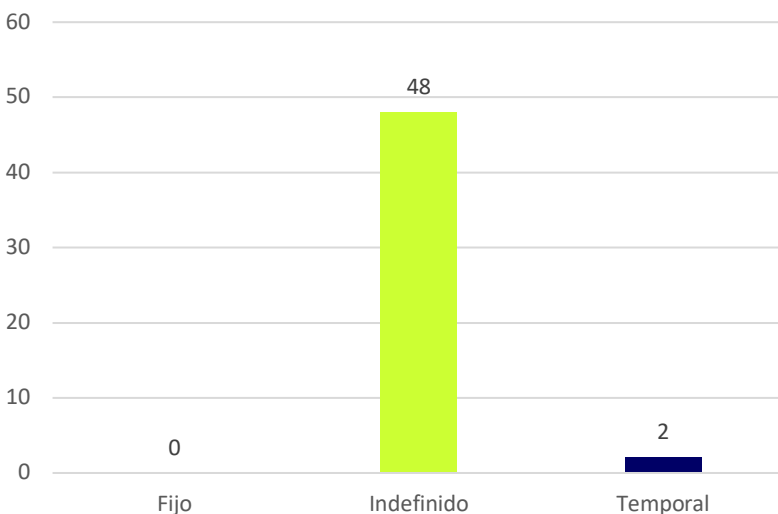


Gráfico 5. Distribución de sujetos según el tipo de nómina

**Distribución de los sujetos según el tipo de contrato.** En cuanto al tipo de contrato, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que tienen contrato a término indefinido con un 96% respecto de los que actualmente ostentan una relación contractual con carácter temporal con un 4%.

*Tabla 7. Distribución de sujetos según el tipo de contrato*

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
Fijo	0	0%
Indefinido	48	96%
Temporal	2	4%



**Gráfico 6. Distribución de sujetos según el tipo de contrato**

**Distribución de los sujetos según la antigüedad.** En cuanto a la antigüedad, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que se encuentran entre los 11 y 30 años con un 84% respecto de los que están entre el año 1 y 10 años con un 2% al igual que los que tienen más de 30 años con un 4%.

*Tabla 8. Distribución de sujetos según la antigüedad*

	Total

Detalle	Frecuencia	%
1 a 4 años	1	2%
5 a 10 años	15	10%
11 a 20 años	21	42%
21 a 30 años	21	42%
30 años o mas	2	4%

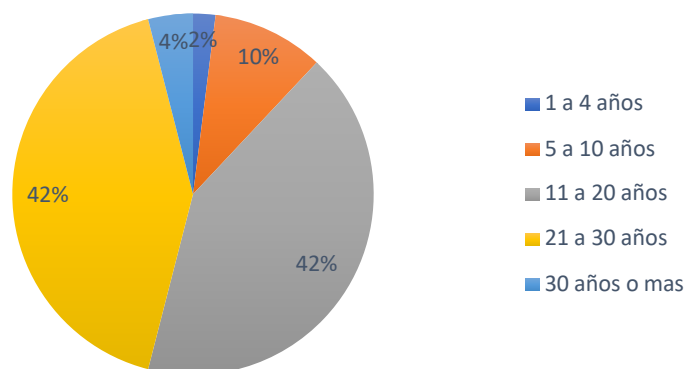


Gráfico 7. Distribución de sujetos según la antigüedad

**Distribución de los sujetos según la jornada de trabajo actual.** En cuanto a la jornada de trabajo en las condiciones actuales de esta pandemia covid-19 se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que ejercen las actividades laborales de forma presencial en turnos de 12 horas con un 68% respecto de los que lo hacen en turnos de 8 horas con un 12%. A la jornada de 12 horas se le denomina jornada anticipada la cual fue implementada desde hace 4 años al interior de algunas dependencias de las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena. La novedad radica en que por primera vez en la historia de la empresa cerca de un 20% de la población lo hace actualmente de forma remota. Dentro de esta última población se encuentra un personal que fue previamente seleccionado por el departamento médico como población vulnerable por patologías médicas los cuales desde mediados del mes de marzo se encuentran laborando de forma remota hasta que la condición de seguridad y de higiene no cesen en su totalidad en el país.

Tabla 9. Distribución de sujetos según la jornada de trabajo actual

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
8 horas	6	12%
12 horas	34	68%
Remoto	10	20%

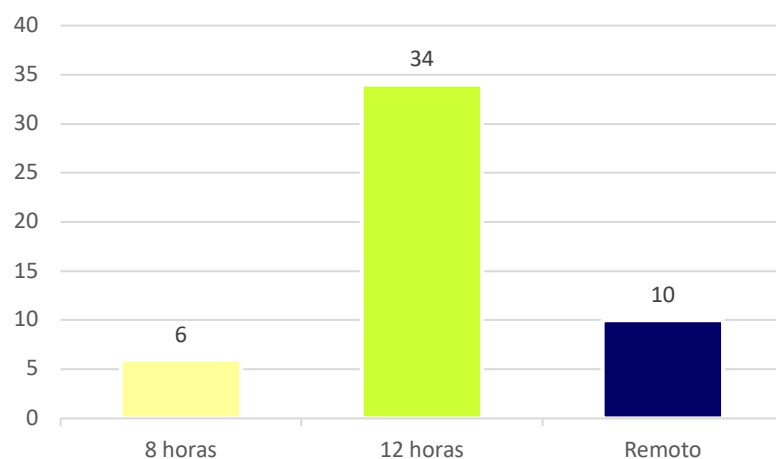


Gráfico 8. Distribución de sujetos según la jornada de trabajo actual

**Distribución de los sujetos según el tipo de salario.** En cuanto al tipo de salario, se evidencia en los resultados que la población más preponderante son los que se encuentran con salario variable con un 94% respecto de los que tienen un salario fijo con un 6%.

Tabla 10. Distribución de sujetos según el tipo de salario

Detalle	Total	
	Frecuencia	%
Fijo	3	6%
Variable	47	94%



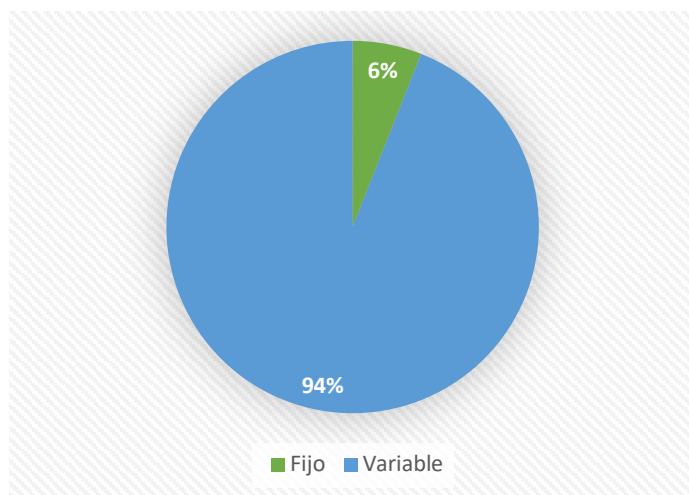


Gráfico 9. Distribución de sujetos según el tipo de salario

### ***Encuesta sobre la percepción de calidad de vida en el trabajo producto de la reorganización del trabajo por la Pandemia***

Frente a la percepción del personal con respecto a la calidad de vida en el trabajo, ante cada una de las 7 dimensiones que para este caso se tuvieron en cuenta, se presentan los siguientes resultados:

NS (nada satisfecho) IS (insatisfecho) PC (poco satisfecho) S (satisfecho) MS (muy satisfecho)

*Tabla 11. Dimensión uno. Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*

<b>Pregunta</b>	<b>Nada satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Total</b>
¿Cuál es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores?	1	1	12	15	21	50
¿Cómo considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?	3	3	16	13	15	50
¿Cuál es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?	0	3	16	18	13	50

¿Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo?	0	1	6	21	22	50
¿Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?	1	2	7	21	19	50
¿Cuándo tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?	1	5	8	20	16	50
¿Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo?	1	3	10	21	15	50
¿Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral?	1	2	6	24	17	50
¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?	1	6	9	18	16	50
¿Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo?	1	2	11	23	13	50
¿Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo?	2	6	6	21	15	50
¿En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	3	3	14	20	10	50
¿Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores?	2	1	13	19	15	50
¿Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades?	2	3	14	19	12	50

### Soporte institucional para el trabajo

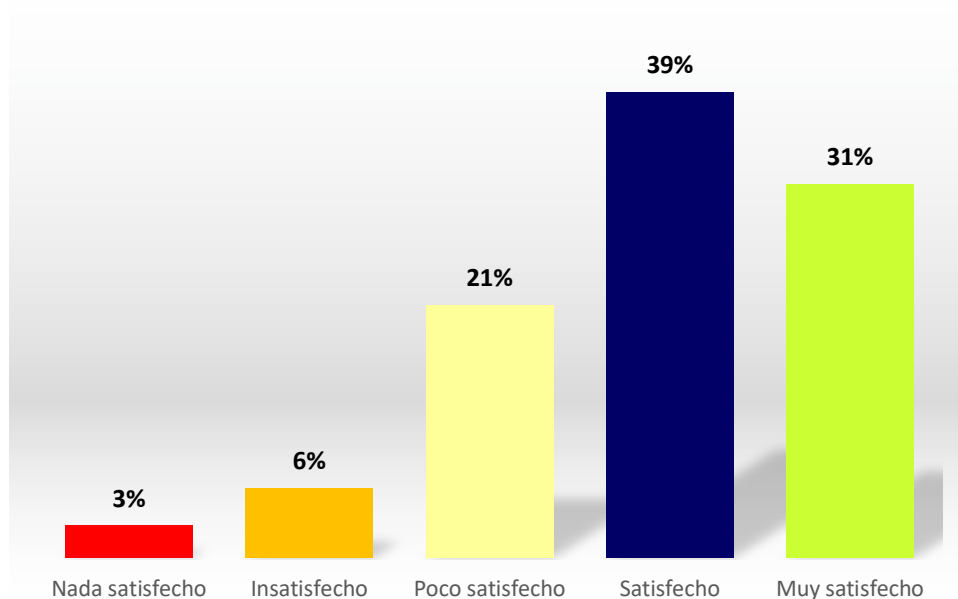


Gráfico 10. Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19

Por medio de 14 preguntas se pudo indagar en esta dimensión que el 70% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 30% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos. Con el fin de tener claridad frente al cierre de estas brechas con respecto a las personas que manifiestan este grado de insatisfacción, se evidencia que los aspectos con una menor calificación en esta dimensión tienen que ver con situaciones en las que se sienten que no tienen libertad para expresar sus opiniones sin represalias. 22/50 (44%), satisfacción por la supervisión que reciben por su trabajo. 19/50 (38%) y el reconocimiento de la empresa ante los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción. 20/50 (40%)

Otros aspectos no menos relevantes son el recibir los resultados de la supervisión del trabajo ejecutado como retroalimentación. 16/50 (32%) y la retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo? 14/50 (28%)

*Tabla 12. Dimensión dos. Impacto sobre la seguridad en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*

<b>Pregunta</b>	<b>Nada satisfec ho</b>	<b>Insatisfec ho</b>	<b>Poco satisfec ho</b>	<b>Satisfec ho</b>	<b>Muy satisfec ho</b>	<b>Total</b>
¿Cuál es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito?	0	0	1	21	28	50
¿En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)?	0	0	0	8	42	50
¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias?	1	4	15	21	9	50
¿Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales?	0	0	5	31	14	50
¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)?	0	1	8	26	15	50
¿Cuál es el grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución?	0	3	10	18	19	50
¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo?	1	1	13	19	16	50

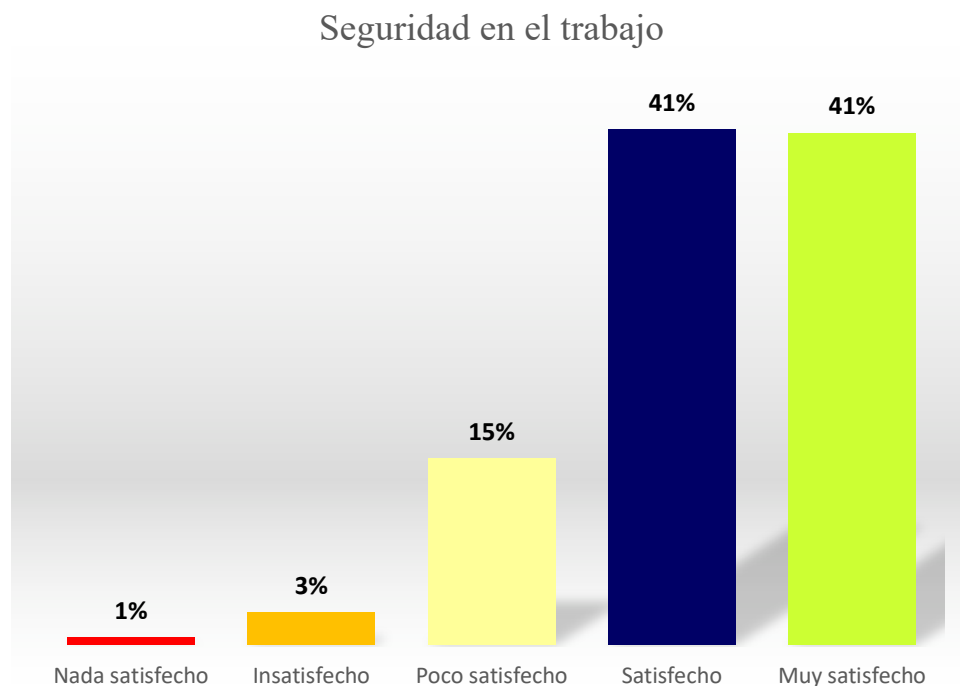


Gráfico 11. Impacto sobre la seguridad en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19

Por medio de 7 preguntas se pudo indagar en esta dimensión que el 82% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 18% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos lo cual refleja un alto grado de compromiso por parte de la empresa en temas relacionados a la seguridad. Sin embargo, existen algunas brechas manifestadas por parte de algunos trabajadores sobre en cierta medida algún grado de insatisfacción entre los cuales se destaca el impacto psicosocial respecto al salario por ser de alta motivación en los comportamientos de seguridad y productividad 15/50 (30%) y por otra parte, las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) que se dan en base a influencias y no al currículum con el mismo impacto anterior. 20/50 (40%).

Tabla 13. Dimensión tres. Impacto sobre integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización por covid-19

Pregunta	Nada satisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
	ho	ho	o	o	o	

---

¿Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales?	1	0	13	18	18	50
¿Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?	0	1	3	18	28	50
¿Cuál es el grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo?	0	1	3	22	24	50
¿Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo?	0	0	4	15	31	50
¿Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo?	1	0	7	23	19	50
¿Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación?	0	3	2	16	29	50
¿Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas?	1	0	6	22	21	50
¿Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas?	0	0	4	21	25	50
¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?	1	3	4	14	28	50
¿Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros?	0	0	9	18	23	50

---

## Integración al puesto de trabajo

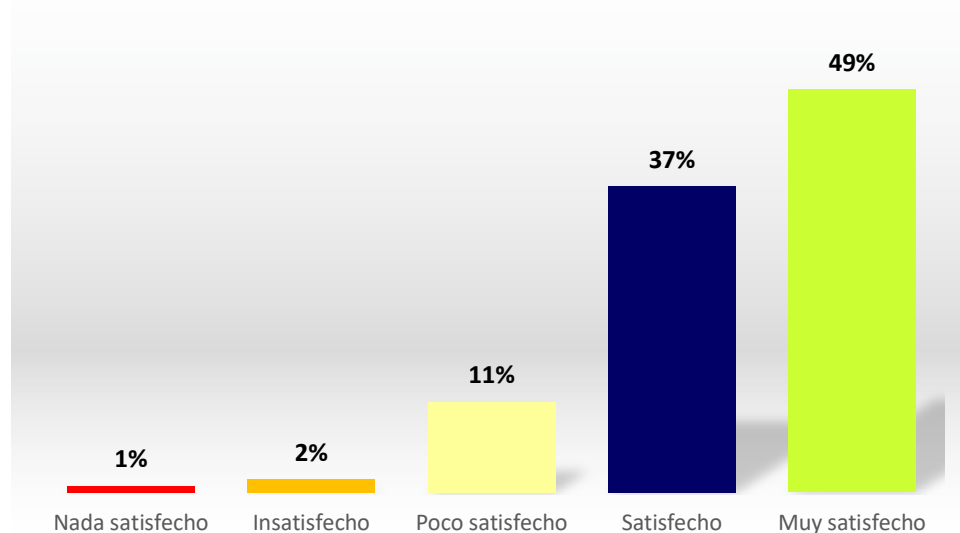


Gráfico 12. Impacto sobre integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización por covid-19

A través de 10 preguntas se indagó en esta dimensión que el 86% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 14% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos convirtiéndose en la tercera variable de alto impacto positivo para la empresa y sus trabajadores. Sin embargo, existe una brecha manifestada por parte de algunos trabajadores sobre el respeto de los derechos laborales que reciben por parte de la empresa, en especial el personal operativo. 14/50 (28%). Como aspecto a resaltar surge el grado de satisfacción que sienten los trabajadores (directivos y operativos) respecto de los mecanismos que utilizan para superar los obstáculos y retos laborales para el logro de los objetivos y metas en el trabajo. 46/50 (92%)

Tabla 14. Dimensión cuatro. Impacto sobre la satisfacción por el trabajo derivada de la reorganización por covid-19

Pregunta	Nada satisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
	ho	ho	o	o	o	

¿Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro?	0	2	3	10	35	50
¿Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro?	1	2	2	10	35	50
¿En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro?	1	0	4	13	32	50
¿Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es?	0	0	6	15	29	50
¿Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es?	0	0	6	18	26	50
¿Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es?	0	0	5	20	25	50
¿En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es?	0	2	8	19	21	50
¿Grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es?	0	0	2	10	38	50
¿Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo?	0	2	5	24	19	50
¿Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es?	0	0	4	21	25	50
¿Cuál es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo?	0	1	6	26	17	50
¿Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento?	0	4	11	20	15	50



### Satisfacción por el trabajo

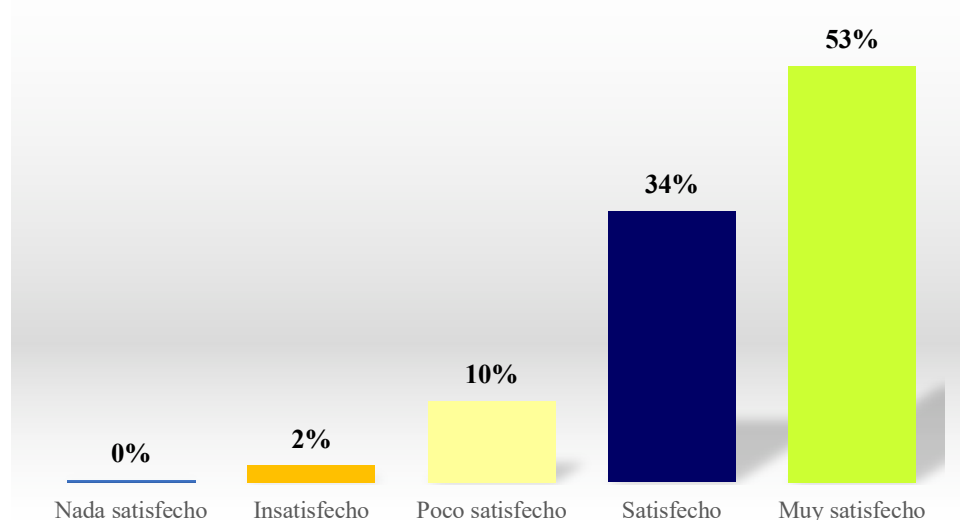


Gráfico 13. Impacto sobre la satisfacción por el trabajo derivada de la reorganización por covid-19

En este aparte, por medio de 12 preguntas se indagó que en esta dimensión el 87% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 13% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos convirtiéndose en la cuarta variable de alto impacto positivo para la empresa y sus trabajadores. Sin embargo, existe una pequeña brecha manifestada por parte de algunos trabajadores sobre su sentir con respecto al reconocimiento que reciben de otras personas por el trabajo que ejecutan. 15/50 (30%)

Como aspecto a resaltar de parte de los trabajadores (directivos y operativos) es el alto grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco). 48/50 (96%)

Tabla 15. Dimensión cinco. Impacto sobre el bienestar logrado a través del trabajo derivado de la reorganización por covid-19

Pregunta	Nada satisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
¿Cuál es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo?	0	0	1	12	37	50
¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y	0	1	2	7	40	50

sociales para el desempeño de mis actividades laborales?						
¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)?	0	1	1	7	41	50
¿Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad?	1	1	2	13	33	50
¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?	0	2	5	12	31	50
¿Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?	0	2	1	12	35	50
¿Me siento identificado con los objetivos de la empresa?	0	0	3	13	34	50
¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	0	2	17	31	50

#### Bienestar logrado a través del trabajo

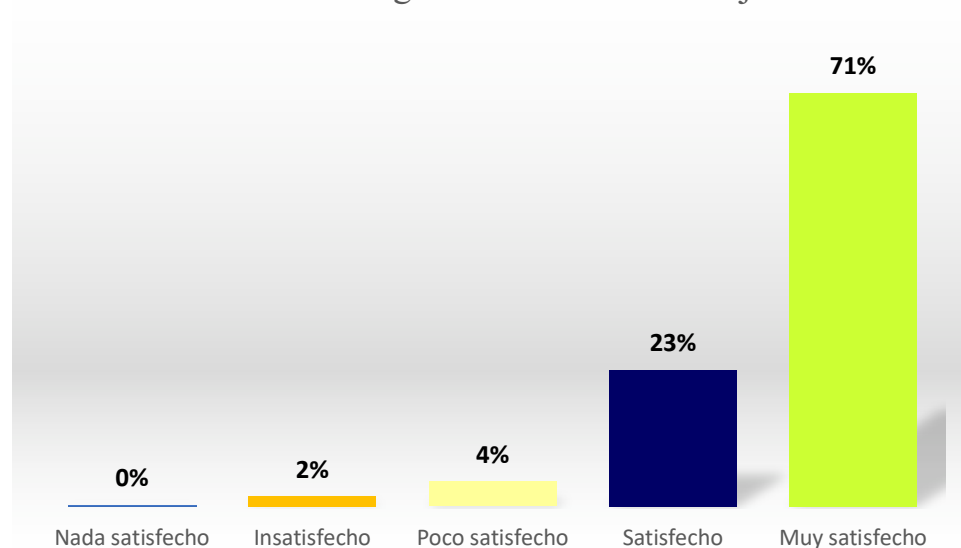


Gráfico 14. Impacto sobre el bienestar logrado a través del trabajo derivado de la reorganización por covid-19

En esta dimensión se pudo indagar por medio de 8 preguntas que el 94% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 6% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos convirtiéndose en la segunda variable de alto impacto positivo para la empresa y sus trabajadores. Sin embargo,

existe una pequeña brecha manifestada por parte de algunos trabajadores al acceso que reciben los trabajadores en cantidad y calidad de los alimentos. 7/50 (14%)

Es pertinente resaltar de parte de los colaboradores (directivos y operativos) el alto grado de compromiso que sienten hacia el logro de los objetivos hacia el trabajo, la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño y disfrute de las habilidades y destrezas de sus actividades laborales y diarias. 49/50 (98%)

*Tabla 16. Dimensión seis. Impacto sobre el desarrollo personal derivado de la reorganización por covid-19*

<b>Pregunta</b>	<b>Nada satisfec ho</b>	<b>Insatisfec ho</b>	<b>Poco satisfec o</b>	<b>Satisfec o</b>	<b>Muy satisfec o</b>	<b>Total</b>
¿Cuál es el Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa?	0	0	2	5	43	50
¿Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?	0	1	4	17	28	50
¿Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa?	0	0	2	15	33	50
¿Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa?	0	0	2	16	32	50
¿Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento?	0	0	2	7	41	50

### Desarrollo personal

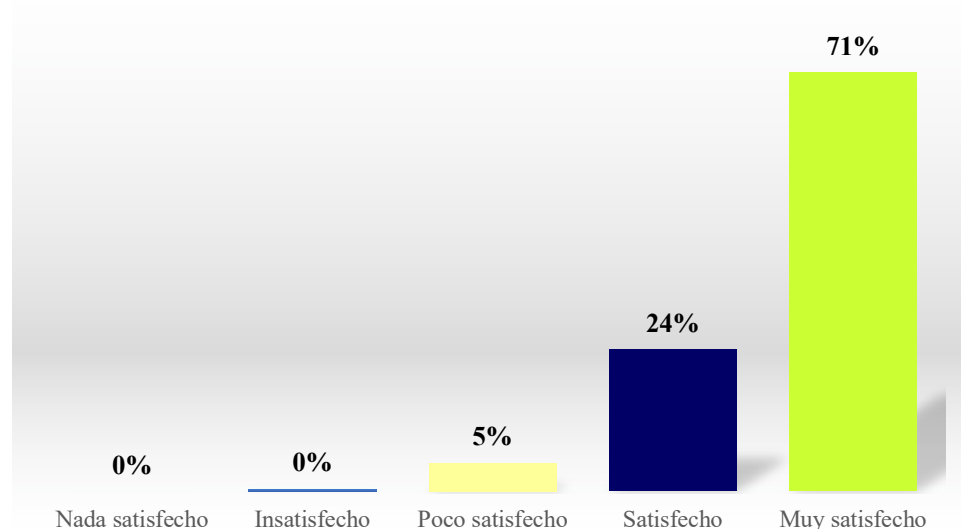


Gráfico 15. Impacto sobre el desarrollo personal derivado de la reorganización por covid-19

En esta dimensión se pudo indagar por medio de 5 preguntas que el 95% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 5% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos convirtiéndose en la primera variable de alto impacto positivo para la empresa y sus trabajadores. Sin embargo, existe una pequeña cifra no depreciable manifestada por parte de 5 trabajadores los cuales consideran que el trabajo poco les ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. 5/50 (10%)

Bajo esta realidad, los resultados son muy dicentes y se resalta de parte de los colaboradores (directivos y operativos) que el logro de satisfactores personales que han alcanzado se deben al trabajo que ejecutan en la empresa. 48/50 (96%)

Tabla 17. Dimensión siete. Impacto sobre la administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19

Pregunta	Nada satisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
¿Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia?	1	0	10	16	23	50

¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente?	1	0	6	20	23	50
¿Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas?	1	0	9	22	18	50
¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)?	0	1	11	20	18	50
¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?	0	1	10	19	20	50
¿La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta?	5	16	12	11	6	50

### Administración del tiempo

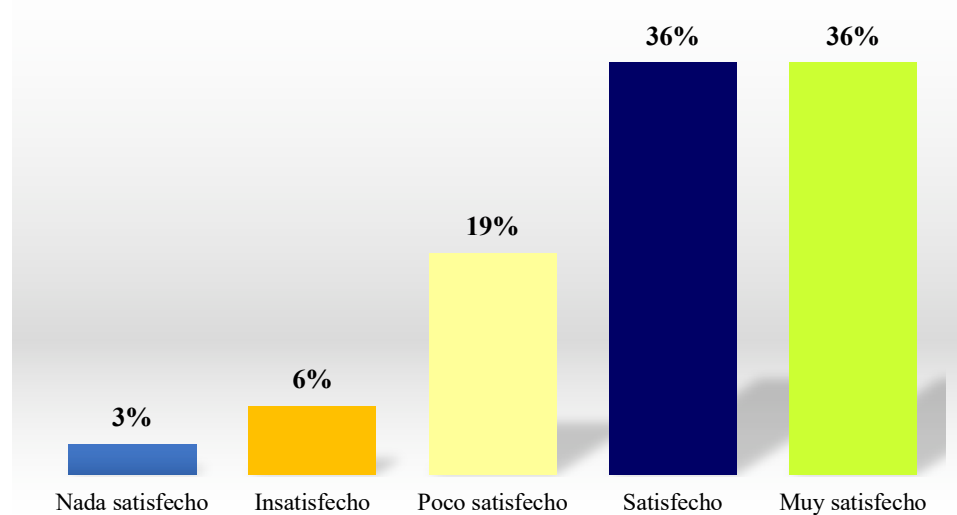


Gráfico 16. Impacto sobre la administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19

Por medio de 6 preguntas se pudo indagar en esta dimensión que el 72% de los trabajadores encuestados se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho respecto del 28% que manifiestan sentirse; nada satisfecho, insatisfechos y poco satisfechos. Con el fin de tener claridad frente al cierre de estas brechas con respecto a las personas que manifiestan este grado de insatisfacción, se evidencia que los aspectos con una menor calificación en esta dimensión tienen que ver con el desacuerdo a la necesidad de llevar trabajo a casa. 33/50 (66%)

y que las actividades laborales permiten parcialmente participar del cuidado de la familia (hijos, padres, hermanos y/u otros). 12/50 (24%)

Otros aspectos no menos relevantes son el hecho de que los horarios de trabajo en ocasiones poco permiten participar en la realización de actividades domésticas. 10/50 (20%) y que las actividades laborales limitan la oportunidad de convivir con la familia. 12/50 (24%).

A continuación, se presentan los *resultados por promedio de respuesta* donde se puede inferir de forma contundente que el ejercicio realizado con los trabajadores pertenecientes a la planta UOPII de la refinería de Barrancabermeja de Ecopetrol S.A. muestran datos importantes sobre los cuales entraremos a analizar:

Tabla 18. Resultados por promedio de respuesta

	<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Promedio</b>
1	¿Cuál es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores?	50	4.1
2	¿Cómo considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?	50	3.7
3	¿Cuál es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?	50	3.8
4	¿Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo?	50	4.3
5	¿Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?	50	4.1
6	¿Cuándo tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?	50	3.9
7	¿Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo?	50	3.9
8	¿Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral?	50	4.1
9	¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?	50	3.8
10	¿Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo?	50	3.9
11	¿Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo?	50	3.8

12	¿En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	50	3.6
13	¿Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores?	50	3.9
14	¿Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades?	50	3.7
15	¿Cuál es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito?	50	4.5
16	¿En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)?	50	4.8
17	¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias?	50	3.7
18	¿Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales?	50	4.2
19	¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)?	50	4.1
20	¿Cuál es el grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución?	50	4.1
21	¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo?	50	4.0
22	¿Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales?	50	4.0
23	¿Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?	50	4.5
24	¿Cuál es el grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo?	50	4.4
25	¿Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo?	50	4.5
26	¿Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo?	50	4.2
27	¿Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación?	50	4.4
28	¿Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas?	50	4.2
29	¿Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas?	50	4.4
30	¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?	50	4.3
31	¿Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros?	50	4.3

32	¿Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro?	50	4.6
33	¿Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro?	50	4.5
34	¿En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro?	50	4.5
35	¿Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es?	50	4.5
36	¿Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es?	50	4.4
37	¿Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es?	50	4.4
38	¿En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es?	50	4.2
39	¿Grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es?	50	4.7
40	¿Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo?	50	4.2
41	¿Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es?	50	4.4
42	¿Cuál es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo?	50	4.2
43	¿Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento?	50	3.9
44	¿Cuál es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo?	50	4.7
45	¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?	50	4.7
46	¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)?	50	4.8
47	¿Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad?	50	4.5
48	¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?	50	4.4
49	¿Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?	50	4.6
50	¿Me siento identificado con los objetivos de la empresa?	50	4.6



51	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	50	4.6
52	¿Cuál es el Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa?	50	4.8
53	¿Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?	50	4.4
54	¿Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa?	50	4.6
55	¿Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa?	50	4.6
56	¿Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento?	50	4.8
57	¿Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia?	50	4.2
58	¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente?	50	4.3
59	¿Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas?	50	4.1
60	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)?	50	4.1
61	¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?	50	4.2
62	¿La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta?	50	2.9

Ahora bien, los *resultados por promedio de respuesta con mayor impacto* indican que la empresa debe colocar como prioridad sobre las siguientes variables:

*Tabla 19. Resultados por promedio de respuesta con mayor impacto*

Pregunta	Nada satisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Promedio por participante	Frecuencia	%
¿La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta? (Dimensión # 7)	5	16	12	2.9	33	66%
¿En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	3	3	14	3,6	20	40%

(Dimensión # 1)						
¿Cómo considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?	3	3	16	3,7	22	44%
(Dimensión # 1)						
¿Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades?	2	3	14	3,7	19	38%
(Dimensión # 1)						
¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias?	1	4	15	3,7	20	40%
(Dimensión # 2)						
¿Cuál es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?	0	3	16	3,8	19	38%
(Dimensión # 1)						
¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?	1	6	9	3,8	16	32%
(Dimensión # 1)						
¿Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo?	2	6	6	3,8	14	28%
(Dimensión # 1)						

La variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *la necesidad de llevar trabajo a casa* registró un promedio 2.9 equivalente en un 66% en donde 33 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #7 perteneciente al *Impacto sobre la administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19*.

La segunda variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *en mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción* registró un promedio 3.6 equivalente en un 40% en donde 20 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*

La tercera variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *cómo considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes* registró un promedio 3.7 equivalente en un 44% en donde 22 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

La cuarta variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades* registró un promedio 3.7 equivalente en un 40% en donde 20 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #2 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

La quinta variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias* registró un promedio 3.7 equivalente en un 38% en donde 19 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre la seguridad en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

La sexta variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *cuál es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo* registró un promedio 3.8 equivalente en un 38% en donde 19 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

La séptima variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación* registró un promedio 3.8 equivalente en un 32% en donde 16 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

La octava variable con mayor impacto dentro del desarrollo de la encuesta según sus resultados permite evidenciar que *cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo* registró un promedio 3.8 equivalente en un 28% en donde 14 personas las catalogan dentro de nada satisfecho, insatisfecho y poco satisfecho. Dicha variable se encuentra dentro de la dimensión #1 perteneciente al *Impacto sobre el soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19*.

## Conclusiones

Esta investigación partió del interés de describir las afectaciones que se derivan del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia, para lo cual se analizaron dimensiones como el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre; *con* con el fin de con el fin de medir la calidad de vida en ambientes de trabajo en el marco de la pandemia por covid-19.

En relación con la *categoría soporte institucional para el trabajo* se encontró que el 70% de los trabajadores encuestados manifiesta una satisfacción frente a los mecanismos que utilizó la empresa para superar los obstáculos y retos laborales desde el momento en que se declaró el estado de emergencia de salud pública por la pandemia del Covid -19, reflejando un alto nivel de liderazgo al interior de la organización y un satisfactorio soporte organizacional para que los trabajadores realicen sus labores.

En relación con la *categoría seguridad en el trabajo* se encontró que el 82% de los trabajadores encuestados se encuentra con un alto grado de compromiso por parte de la empresa en temas relacionados a la seguridad, que se evidencia en las actuaciones que la empresa tiene para sus trabajadores como el sistema de seguridad social, los exámenes de salud periódicos, la dotación de elemntos que facilite la labor e inclusive la facilidad de las instalaciones físicas; lo que teermina impactando positivamente en un ambiente agradable y propicio para la ejecución de las funciones en la empresa, en términos de incertidumbre por la pandemia. Por otra parte, se percibe una preocupación de los trabajadores por el salario que perciben y las posibilidades de crecimiento al interior de la empresa

En relación con la *categoría integración al puesto de trabajo* se encontró que los mecanismos adoptados por la empresa para hacer frente a los desafíos originados por la situación actual, terminan impactando de manera positiva a los trabajadores en el proceso de integración con sus puestos de trabajo incrementando el grado de compromiso y la autogestión, se refleja una sensación de preocupación sobre todo en los trabajadores de nivel operativo en cuanto a la vulneración de sus derechos laborales, el 14% manifestó esta preocupación en el momento actual.

En relación con la *categoría satisfacción por el trabajo* se encontró que se refleja que el alto nivel de competencias técnicas y de liderazgo de todos los empleados que participaron en la encuesta, el cual se evidencia tanto en directivos como en operativos, impactando de manera positiva y satisfactoria al 87% de los colaboradores encuestados; pero cabe destacar, que para el 38% de los trabajadores encuestados se detecta una necesidad de reconocimiento por la labor realizada; para tal fin se deben buscar mecanismos entre pares y de jefes a subalternos, teniendo en cuenta la reorganización del trabajo efecto del Covid -19.

En relación con la *categoría bienestar logrado a través del trabajo* se encontró que con las medidas institucionales implementadas a raíz de la emergencia por la pandemia del Covid-19, el 94% de los trabajadores encuestados tienen una percepción de bienestar logrado por medio de su trabajo, considerando que su empleo les ha permitido gozar de una estabilidad económica, familiar y social; más sin embargo, se debe indagar un poco por la percepción del 6% de los encuestados frente a su preocupación por la calidad y cantidad de alimentación que están percibiendo actualmente.

En relación con la *categoría desarrollo personal* se encontró que el 5% de los encuestados se encuentran poco satisfechos por su crecimiento personal, que puede entenderse bajo el escenario que se vive gracias a la reorganización del trabajo, afectando negativamente la consecución de propósitos y metas personales que se podían tener planteadas previamente al brote del virus; pero, en contraposición se evidenció en la dimensión de desarrollo personal, que el 71% de los encuestados se encuentra muy satisfecho especialmente en lo que refiere al grado de compromiso exhibido frente al logro de los objetivos institucionales, evidenciando el alcance de programas institucionales que involucran al personal al tiempo que le transmiten esa sensación de pertenencia y compromiso con la empresa.

En relación con la *categoría administración del tiempo libre* se encontró que respecto a esta dimensión que gestiona tiempos y procesos en un contexto de reorganización laboral por la

pandemia, se refleja que solo el 72% de los encuestados se sienten satisfechos por la administración del tiempo, mientras que el 28% restante sienten que su carga laboral se ha incrementado no permitiéndoles así tener un buen “work-life-balance”, es importante destacar el manejo de los tiempos laborales en los teletrabajos, se insta a la empresa a implementar estrategias en las cuales el trabajador sienta que pueda cumplir con la labor asignada y también pueda disfrutar de tiempo para su vida social y familiar, ya que se siente que el teletrabajo obliga al trabajador a estar disponible para sus superiores más casi las 24 horas del día.

En relación con el *Problema de Investigación* que oriento este trabajo se tiene que se cumplió con el propósito de la investigación, abordando el planteamiento del mismo de forma clara y precisa, estableciendo la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia, frente a las adaptaciones presentadas como resultado de la contingencia por el covid-19; permitiendo también identificar aspectos por mejorar en las siete dimensiones que motivaron el estudio inicial. Dentro del estudio de campo se pudo determinar y analizar la existencia de unos hallazgos que con las condiciones laborales actuales que están viviendo los trabajadores petroleros de la empresa Ecopetrol y en especial la población sujeta al estudio, es de importancia llegar a tomar planes de acción efectivos por parte del empleador para el beneficio de las personas y el negocio bajo el contexto anormal de la pandemia Covid-19. De lo anterior se visibiliza la afectación en temas económicos y de exceso de trabajo en casa en especial para las personas que realizan sus actividades de forma remota desde sus hogares.

En relación con las *Limitaciones* de este estudio se reconoce que el cuestionario aplicado solo midió la calidad de vida laboral percibida a la reorganización en el trabajo por la pandemia en un grupo de trabajadores de la planta Cracking UOPII - Alquiler de la Refinería de Ecopetrol ubicada en Barrancabermeja que desempeñan labores como operadores y líderes; contextualizando el sector petrolero, por lo que su alcance se circunscribe a él. A partir de lo anterior, se podría utilizar el cuestionario en otros contextos, de tal forma que permita caracterizar realidades y escenarios afectados por las adaptaciones que a nivel laboral se dieron por el covid-19.

En cuanto a las *Recomendaciones* para investigaciones futuras se sugiere que en primera medida y según la Resolución 797 del Ministerio de Salud y Protección Social, todos los Trabajadores del sector de Minas y Energía deben registrar periódicamente en la aplicación

CoronApp la presencia de síntomas y/o contactos con casos sospechosos o confirmados, con lo cual, además de recibir las recomendaciones del caso, contribuimos con el país al control de la pandemia. Por lo tanto, es responsabilidad de todos los funcionarios activos descargar la aplicación CoronApp, donde se puede encontrar información actualizada sobre el comportamiento de la pandemia en el país y recibir recomendaciones sobre las medidas a adoptar para reducir el riesgo de contagio por COVID-19.

Por otra parte, a continuación, se hace una breve descripción de las diferentes dimensiones indagadas durante el desarrollo de la investigación a saber:

- En cuanto a la dimensión *soporte institucional para el trabajo derivado de la reorganización por covid-19* en general se reconocen aspectos positivos y se insta a la organización, implementar estrategias efectivas que permitan fortalecer las competencias de un liderazgo más visible frente al impacto que generan con su equipo de trabajo, siendo más equitativos ya que la necesidad de reconocimiento aplica tanto para líderes (directivos) como para trabajadores operativos (convencionales) y ampliar su poder de escucha activa para la observancia y apoyo de problemas extralaborales.
- En cuanto a la dimensión *seguridad en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19* en general se le reconocen aspectos positivos a la organización en esta dimensión y se sugiere tener muy presente todos y cada uno de los aspectos directos e indirectos para actuar de forma equitativa y objetiva frente a temas de seguridad.
- En cuanto a la dimensión *integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización por covid-19* en general tiene gran impacto positivo en la organización puesto que permite inferir el grado de compromiso y autogestión de parte de los trabajadores no solo de la nómina directiva sino operativa lo que refleja el alto nivel de competencias técnicas y de liderazgo al interior de la empresa.
- En cuanto a la dimensión *satisfacción por el trabajo derivada de la reorganización por covid-19* en general tiene gran impacto positivo en la organización puesto que permite inferir el grado de compromiso y autogestión de parte de los trabajadores indistinto de la nómina a la que pertenezca en donde prevalece el orgullo que sienten por pertenecer a la empresa número 1 del país.
- En cuanto a la dimensión *bienestar logrado a través del trabajo derivado de la reorganización por covid-19* en general tiene gran impacto positivo en la organización

puesto que permite inferir como los trabajadores están identificados con los objetivos de la empresa.

- En cuanto a la dimensión *desarrollo personal derivado de la reorganización por covid-19* en general tiene gran impacto positivo en la organización dada la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base al trabajo que se desempeña en la empresa.
- En cuanto a la dimensión *administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19* en general se reconocen aspectos positivos y se insta a la organización, implementar estrategias efectivas que permitan fortalecer las competencias de un liderazgo más visible frente al impacto que generan con su equipo de trabajo, siendo más sigilosos sobre la aplicación del *ius variandi* y la necesidad de exigir a los trabajadores de llevar trabajo a casa so pena de incurrir en sanciones administrativas por su no acatamiento. Este último elemento vendría siendo dentro de los resultados obtenidos el de mayor impacto negativo.

Ahora bien, en cuanto a la información recolectada a los encuestados dada la observación participante a cada uno se tienen los siguientes comentarios, que agrupamos en tres categorías como son:

*Expectativas frente al nuevo escenario laboral exhibido por COVID-19*

- *Me gustaría conocer cuando tendremos la oportunidad de volver a tomar los alimentos en el casino como debe de ser.*
- *Las normas de bioseguridad que la empresa decretó y sobre las cuales los trabajadores que asisten presencialmente vienen cumpliendo al interior de la empresa son para salvaguardar la integridad y reducir y/o eliminar los riesgos de contagio.*
- *Durante esta emergencia se han adoptado muchas normas para el recaudo de dinero por parte de los trabajadores activos a tres de impuestos como por ejemplo el solidario. La corrupción de este país permite inferir que el destino de estos recursos puede desviarse y no llegar a la fuente principal objeto de las normas.*
- *No estoy de acuerdo con el descuento del impuesto sobre la pandemia por el COVID-19. Creo que es suficiente con la retención en la fuente.*



- *Considero que durante esta emergencia por la pandemia Covid-19 se ha dictado muchos decretos por parte del gobierno para recaudar impuestos. Sin embargo, es una realidad que las tasas de corrupción son muy elevadas.*

#### *Compromiso con la empresa*

- *Es una maravillosa empresa y me siento 100% satisfecho.*
- *Siento que tengo un trabajo en el que tengo la oportunidad de alcanzar un alto grado de realización personal, pero que también se hace necesario hacer más objetivo la forma de evaluación y competencias sociales de nuestros líderes, es importante asegurar que la seguridad y la salud de las personas realmente tenga la máxima prioridad sobre los resultados de la compañía y que el tiempo de descanso de las personas tenga un cumplimiento riguroso y sentido a la reglamentación actual.*
- *Muy agradecido con Dios por trabajar en esta empresa, considero que el relacionamiento entre líderes y trabajadores se puede mejorar siempre y cuando exista voluntad entre las partes, el alto número de cargos de dirección generan distorsión en la calidad de la comunicación en ambas vías.*
- *Estoy muy feliz de trabajar en esta organización. Hay muchas cosas que están mejorando en mi perspectiva y estamos para aportar y contribuir en alcanzar los logros.*

#### *Trabajo Remoto en Contingencia por Covid-19*

- *En el trabajo remoto es difícil tratar de anticiparse con las innumerables tareas por realizar, finalmente se pasa el tiempo tratando de cumplir con las tareas asignadas y no asignadas.*
- *El trabajo remoto se ha convertido en una situación en la que se obliga al trabajador a estar disponible 24/7 para las necesidades de la compañía sin importar si está en su periodo de descanso programado por rotación.*
- *El trabajo remoto se ha convertido en algo que obliga al trabajador a estar disponible 24/7 para las necesidades de la empresa sin importan sus descansos obligatorios por ley.*
- *Son agotadoras física y mental las jornadas de 12 horas, me siento desmotivada.*

Respecto del *Valor Practico* de este estudio se puede decir que la calidad de vida laboral en términos generales no se vio afectada para los 50 trabajadores encuestados basado en los resultados de las siete dimensiones analizadas salvo algunas excepciones muy particulares. Las ocho variables que reflejan una mayor atención como son: la necesidad de llevar trabajo a casa, el reconocimiento de la empresa a los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción, la libertad para expresar las opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes, el interés por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores por parte de los jefes, las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) con base a currículum y no a influencias, la satisfacción respecto al proceso que se sigue para supervisar el trabajo, la obtención de los resultados a la supervisión del trabajo como retroalimentación y el reconocimiento del jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo.

El valor práctico del estudio analizado y los hallazgos encontrados para el proceso de gestión humana tiene un propósito y es conocer a través un ejercicio de valoración aquellas percepciones que tiene el trabajador sobre su ambiente de trabajo y determinar qué factores inciden positiva o negativamente. Estos resultados le permiten a gestión humana incorporar y actualizar a sus procesos la opción del teletrabajo como una modalidad permanente para aquellas áreas administrativas, operativas a que haya lugar dentro de la organización toda vez que no existe en la actualidad sino como una nueva de trabajar producto de la pandemia del Covid-19 a la cual se está adaptando rápidamente el personal. Los beneficios relacionados a las finanzas y eficiencia del negocio se verán compensados con el mayor bienestar en los trabajadores. En Colombia dentro de la normatividad laboral existe un principio denominado *Ius variandi* el cual faculta al empleador a tomar decisiones administrativas unilaterales y que ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores.

Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo. La nueva dinámica dentro de las empresas en Colombia indudablemente será la flexibilización laboral y en Ecopetrol, aunque no es una modalidad contractual vigente y que se haya utilizado (trabajo remoto) si lo ha sido desde que arrancó la pandemia Covid-19 con los diferentes decretos presidenciales emanados como medidas de excepción para el desarrollo de las diferentes acciones

administrativas mas no operativas las cuales es innegable la presencia física del trabajador para el desempeño de sus funciones.

Ecopetrol ha informado recientemente a todos los trabajadores que dentro del marco de las directrices del Gobierno Nacional con respecto a la emergencia sanitaria ocasionada por la covid-19, se seguirá manteniendo el *Trabajo Remoto* de acuerdo a la Directiva Presidencial No. 3 del 26 de mayo de 2020, la Resolución 844 de 2020 por el cual se prórroga la emergencia sanitaria y demás disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional en las mismas circunstancias como se ha venido realizando hasta la fecha. Esta nueva modalidad de trabajo se mantendrá hasta cuando las autoridades del gobierno en cabeza del presidente de la republica lo determinen como medida para mitigar el riesgo de contagio, preservar la salud, proteger la vida de los trabajadores, aliados y su núcleo familiar.

El Trabajo Remoto plantea retos importantes con respecto al cuidado de quienes están trabajando bajo esta nueva modalidad dentro de la empresa, tales como el respeto de los horarios de trabajo, la duración de las reuniones, el adecuado balance del volumen de trabajo, el respeto de los fines de semanas y días festivos, entre otros. En cabeza de los líderes de la empresa está la responsabilidad de mantener una comunicación permanente y confiable con los diferentes equipos de trabajo, mostrando su interés por saber cómo se encuentran y ofreciéndoles todo el apoyo que requieran. Es un principio mismo de la organización la solidaridad demostrada hacia los compañeros al estar atento a sus necesidades, especialmente de quienes viven solos o tienen situaciones particulares.

Dentro de los mayores impactos para los trabajadores en conjunto y por unanimidad se tienen los siguientes:

- No pago de recargos diurnos, nocturnos, dominicales a trabajadores que habitualmente ostentan un salario variable y que se encuentran en aislamiento preventivo por determinaciones medicas de la gerencia de salud integral de la empresa debido a sus patologías de base como medio de protección de su integridad los cuales han visto disminuido sus ingresos un 30%.
- La aplicación del nuevo impuesto solidario Covid-19 Decreto 568 del 15 de abril de 2020, expedido por le Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por medio del cual se inició con la aplicación dentro de la organización para todos los trabajadores en la primera quincena del mes de mayo de 2020, medida transitoria que irá hasta por 3 meses sin exclusión y en especial

en aquellos cuyos ingresos superen los 10 millones mensuales so pretexto para atender a las familias más vulnerables del país.

- No se mantiene subsidio de transporte porque no se está utilizando.

## Referencias

- Agencia de Información Laboral - AIL (2020). Centrales obreras lanzan observatorio laboral en tiempos de coronavirus. Recuperado de <http://ail.ens.org.co/noticias/centrales-sindicales-lanzan-observatorio-laboral-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Agencia de Información Laboral - AIL (2020). Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus. Recuperado de <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/Bolet%C3%ADn-Coronavirus-Plataforma-Laboral-y-Sindical.pdf>
- Agencia de Información Laboral - AIL. Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus. (2020). Recuperado de [http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/BoletinObservatorio-laboral-del-coronavirus\\_No\\_2.pdf](http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/BoletinObservatorio-laboral-del-coronavirus_No_2.pdf)
- Agencia de Información Laboral - AIL (2020). Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus. Recuperado de [http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/05/BoletinObservatorio-laboral-del-coronavirus\\_No\\_4.pdf](http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/05/BoletinObservatorio-laboral-del-coronavirus_No_4.pdf)
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Universidad de Oviedo.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.
- Alves, D., Cirera, Y. & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163
- Ansoleaga, E., Garrido, P., Domínguez, C., Castillo, S., Lucero, C., Tomicic, A., & Martínez, C. (2015). Facilitadores del reintegro laboral en trabajadores con patología mental de origen laboral: una revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 143(1), 85-95.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido y J. Torregrosa (Coords.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: McGraw-Hill.
- Blanco, A. (1985). Capítulo 4. La calidad de vida: supuestos psicosociales. In *Psicología social aplicada*, 159-182.

- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Barroso, F. G. & Balderas, L. (2009). Calidad de vida laboral y reconocimiento en empresas maquiladoras textiles yucatecas. Estudio de caso: avance de investigación. *Revista Raites*, 4(7), 73-96
- 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*, 23(6).
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Univ Pontifica Comillas.
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Código Sustantivo del Trabajo (1950). Código sustantivo del trabajo. *Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)*
- Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional [Ley 1562 de 2012]. DO: 1-22
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & 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
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81
- Del Carpio, P., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Apuestas de Intervención*, 131-159.
- Drenth, P. J., Thierry, H., & Wolff, C. J. (Eds.). (1998). *Organizational psychology* (Vol. 4). Psychology Press.
- Ecopetrol (2020). Ecopetrol prepara reinicio de operaciones en 3 municipios. *Recuperado de [https://www.vanguardia.com/santander/barrancabermeja/ecopetrol-prepara-reinicio-de-operaciones-en-3-municipios-NF2326906?fbclid=IwAR2NzKzmNNA6qiEI1PzMfMi2c8oaMJpBSFuumKpwVRitwzUld-e8Zck\\_DW8](https://www.vanguardia.com/santander/barrancabermeja/ecopetrol-prepara-reinicio-de-operaciones-en-3-municipios-NF2326906?fbclid=IwAR2NzKzmNNA6qiEI1PzMfMi2c8oaMJpBSFuumKpwVRitwzUld-e8Zck_DW8)*

- Elizur, D. & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*, 658(36).
- Flores, N., Jenaro, C., Gonzalez-Gil, F. & García-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Revista Ekaina*, 95-97.
- Garcés, A. O. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (ESE) III Nivel, Bogotá. *Facultad de Enfermería*
- Godderis, L. (2020). La crisis del COVID-19 podría provocar trastornos de salud mental a muchos trabajadores. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_743057/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743057/lang--es/index.htm)
- Gómez. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- González, R., Hidalgo, G. & Salazar, J. (2010). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 115-123.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G. & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo Abr-Jun*, 12(36), 332-340.
- Granados, I. (2013). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.
- Herzberg, F. (1959). Teoría Motivacional de Herzberg ó Teoría de los dos factores.
- Levy, L., & Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México: Manual Moderno.
- Liderando a través de COVID-19: Estrategia multifuncional para regresar al lugar de trabajo (2020). Recuperado de <https://www.gartner.com/en/webinars/3983736/leading-through-covid-19-cross-functional-strategy-for-returning>
- Lobato, D. H. (2017). Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Manso, J. M. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Red Universidad EAFIT.
- Martínez-Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna-Amaya, C. (2018). Herramienta de evaluación del impacto de las condiciones salariales y subjetivas en la calidad de vida laboral: Caso Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. In *Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018-Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth* (pp. 6345-6356). International Business Information Management Association, IBIMA.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic medicine*.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (22 de marzo de 2020). Por el cual se prohíbe la exportación y la reexportación de productos necesarios para afrontar la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, se dictan medidas sobre su distribución y venta en el mercado interno, y se adiciona el Decreto 410 de 2020. [Decreto 462 de 2020].
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (13 de marzo de 2020). Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público en lo relacionado con el manejo de los excedentes de liquidez. [Decreto 400 de 2020].
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (15 de abril de 2020). Por el cual se crea el impuesto solidario por el COVID 19, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dispuesto en el Decreto Legislativo 417 de 2020. [Decreto 568 de 2020].
- Ministerio de la Protección Social (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial 47059*
- Ministerio de Salud. (4 de octubre de 1993). Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

- Ministerio de Salud. (26 de mayo de 2020). Resolución 844 de 2020, por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID - 19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio del Trabajo (17 de marzo de 2020). Circular 0021 de 2020, por medio del cual se regulan las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
- Ministerio del Trabajo (19 de marzo de 2020). Resolución 0803 de 2020, por el cual se aplica de oficio del ejercicio de poder preferente.
- Ministerio del Trabajo (27 de marzo de 2020). Decreto 488 de 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
- Ministerio del Trabajo (30 de marzo de 2020). Resolución 0583 de 2020, por la cual se dictan medidas para la operación del artículo 6° del Decreto Ley 488 de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
- Molina, J. O., Pérez, A. Y., Lizárraga, G. & Larrañaga, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67.
- Montoya Marin, B. D. (2017). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín
- Narváez, L. C., & Cruz, A. M. (2015). Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales.
- Orejuela, J. (2020). Investigar sin angustia una guía de metodología de la investigación para no morir en el intento. Elementos para pasar del tema a la resolución del problema bajo una lógica matricial [Diapositivas de clase].
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). Las normas de la OIT y el COVID-19. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)



- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2016). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 7 de Mayo de 2020, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Peydró, C. (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. *Repositorio de la Universidad de Alicante*. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis\\_peydró\\_navarro.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf).
- Presidencia de la República. (17 de marzo de 2020). *Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional*. [Decreto 417 de 2020].
- Quintana, M. O., Carrillo, K. S., Figueroa, C., García, J. A., Salazar, R. E., Tinajero, R. M., Padilla, M. & Valle, C. (2016). Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biocencia*, 18(1), 34-38.
- Quintero, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de *Teoría de las necesidades de Maslow*: [http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf).
- Robbins, S. & Judge, T. (1998). Motivación: de los conceptos a las aplicaciones. *Comportamiento Organizacional*, 202-226
- Rondón, M. B. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 23(4), 237-238.
- Salanova, M., Gracia, F., & Peiró, J. (1996). Tratado de psicología del trabajo. *Significado del trabajo y valores laborales*.
- Salas, E., & Glickman, A. S. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: La experiencia peruana. *Revista latinoamericana de psicología*, 22(1), 69-82.
- Sánchez, D. L. (2013). *Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones* (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana).
- Sandel, M. (17 de abril de 2020). Hacia una política del bien común. [Editorial]. *El País*. Recuperado de [https://elpais.com/especiales/2020/coronavirus-covid-19/predicciones/hacia-una-politica-del-bien-comun/?fbclid=IwAR18FZ-xt\\_ozQIWG3kl8qsKbc-P4ZjP7yIakyEnKyJ7BChIDYvTDhcq6-rU](https://elpais.com/especiales/2020/coronavirus-covid-19/predicciones/hacia-una-politica-del-bien-comun/?fbclid=IwAR18FZ-xt_ozQIWG3kl8qsKbc-P4ZjP7yIakyEnKyJ7BChIDYvTDhcq6-rU)

- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 98.
- UGT (2020). Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19 (2020). Recuperado de [https://www.ugt.es/sites/default/files/guia\\_practica\\_ante\\_el\\_retorno\\_al\\_trabajo-covid19\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_practica_ante_el_retorno_al_trabajo-covid19_0.pdf)
- Urrego, P. (2016). Entorno Laboral Saludable Dirección de Desarrollo y Talento Humano En Salud.
- Walton, R. (1975). La calidad de la vida laboral: ¿qué es? *Sloan management review*, 17 - 663.
- Zuleta, L. J. (2019). *Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia* (Master's thesis, Universidad EAFIT).

Anexo 1:

**CUADRO SÍNTESIS PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES	MÉTODO				RESULTADOS	
				Tipo de estudio	Sujetos	Instrumentos	Procedimiento	Análisis por categorías	Conclusiones
AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA	¿Cuáles son las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral	General: Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa petrolera colombiana.	La calidad de vida laboral: una aproximación a su definición. La afectación del trabajo reorganizado basado en la pandemia del Covid-19	Cuantitativo Descriptivo Transversal Estudio de caso	50 trabajadores (48 hombres y 2 mujeres) con edades entre 25 y 55 años, con antigüedad en la empresa entre 5 y 30 años, que desempeñan funciones de liderazgo y operativas.	Encuesta semiestructurada.	Fase I: Contextualización Fase II: trabajo de campo Fase III: Análisis y discusión de los resultados	Caracterización de los sujetos	En suma, respecto de las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero se concluye que ...
						Categorías de rastreo de la información:		Categorías de análisis:	

CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA	percibidas por un grupo de trabajadores en una empresa del sector petrolero?	Obj. Esp 1:	El <i>soporte institucional</i> para el trabajo	<b>Soporte institucional al</b>	<b>Soporte institucional</b>	Alrededor del <b>soporte institucional</b> se concluye que...
		Obj. Esp 2:	La <i>seguridad en el trabajo</i>	<b>Seguridad en el trabajo</b>	<b>Seguridad en el trabajo</b>	Alrededor de la <b>seguridad en el trabajo</b> se concluye que...
		Obj. Esp 3:	La <i>integración al puesto de trabajo</i> derivada de la reorganización por COVID-19	<b>Integración al puesto de trabajo</b>	<b>Integración al puesto de trabajo</b>	Alrededor de la <b>integración al puesto de trabajo</b> se concluye que...
		Obj. Esp 4:	La <i>satisfacción por el trabajo</i> derivada de la reorganización por COVID-19	<b>Satisfacción por el trabajo</b>	<b>Satisfacción por el trabajo</b>	Alrededor de la <b>satisfacción por el trabajo</b> se concluye que...

<p>Obj. Esp 5: Identificar el impacto sobre el <i>bienestar logrado a través del trabajo</i> derivado de la reorganización por COVID-19</p>	<p>El <i>bienestar logrado a través del trabajo</i></p>	<p><b>Bienestar logrado a través del trabajo</b></p>	<p><b>Bienestar logrado a través del trabajo</b></p>	<p>Alrededor del <b>bienestar logrado a través del trabajo</b> se concluye que...</p>
<p>Obj. Esp 6: Identificar el impacto sobre el <i>desarrollo personal</i> derivado de la reorganización por COVID-19</p>	<p>El <i>desarrollo personal</i></p>	<p><b>Desarrollo personal</b></p>	<p><b>Desarrollo personal</b></p>	<p>Alrededor del <b>desarrollo personal</b> se concluye que...</p>
<p>Obj. Esp 7: Identificar el impacto sobre la <i>administración del tiempo libre</i> derivada de la reorganización por COVID-19</p>	<p>La <i>administración del tiempo libre</i></p>	<p><b>Administración del tiempo libre</b></p>	<p><b>Administración del tiempo libre</b></p>	<p>Alrededor de la <b>administración del tiempo libre</b> se concluye que...</p>

**Anexo 2:** Propósito, Estructura y Protocolo del instrumento**PROPÓSITO**

**Qué:** Indagar acerca de las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia

**Cómo:** A través de un cuestionario CVT-GOHISALO desarrollado individualmente a cada participante.

**Para qué:** Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.

**En quienes:** En un grupo de líderes y operadores que están directamente implicados en el trabajo reorganizado por la pandemia Covid-19.

**Dónde:** En una empresa industrial del sector petrolero colombiano

**ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN SOBRE LAS AFECTACIONES DERIVADAS  
DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR  
PETROLERO EN COLOMBIA**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORÍAS RASTREO/ANÁLISIS</b>	<b>DE SUBCATEGORÍAS</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Identificar el impacto sobre el <i>soporte institucional para el trabajo</i> derivado de la reorganización por COVID-19	<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Supervisión	1. ¿El Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores?
		Supervisión	2. ¿Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?
		Supervisión	3. ¿El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?
		Supervisión	4. ¿Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo?
		Apoyo de los superiores	5. ¿Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?
		Apoyo de los superiores	6. ¿Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?

	Evaluación del trabajo	Evaluación del trabajo	7. ¿Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo?
		Evaluación del trabajo	8. ¿Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral?
		Evaluación del trabajo	9. ¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?
		Evaluación del trabajo	10. ¿Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo?
		Oportunidades de promoción	11. ¿Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo?
		Oportunidades de promoción	12. ¿En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?
		Oportunidades de promoción	13. ¿Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores?
		Oportunidades de promoción	14. ¿Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades?
Identificar el impacto sobre la <i>seguridad en el trabajo</i> derivada de la	<i>Seguridad en el trabajo</i>	Derechos contractuales de los trabajadores	15. ¿El Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito?



reorganización COVID-19	por	Procedimientos de trabajo	16. ¿En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)?
		Crecimiento de las capacidades individuales a través de la capacitación	17. ¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias?
		Insumos para la realización del trabajo	18. ¿Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales?
		Procedimientos de trabajo	19. ¿El Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)?
		Crecimiento de las capacidades individuales a través de la capacitación Salarios	20. ¿El Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución?
Identificar el impacto sobre la <i>integración al puesto de trabajo</i> derivada de la reorganización por COVID-19	<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Ambiente de trabajo	21. ¿El Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo?
		Autonomía	22. ¿Cuál corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales?
			23. ¿Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?

	Motivación		24. ¿El Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo?
	Participación activa en la toma de decisiones		25. ¿Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo?
	Ambiente de trabajo		26. ¿Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo?
	Motivación		27. ¿Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación?
	Pertenencia		28. ¿Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas?
	Participación activa en la toma de decisiones		29. ¿Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas?
	Motivación		30. ¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?
	Ambiente de trabajo		31. ¿Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros?
Identificar el impacto sobre la <i>satisfacción por el trabajo</i> derivada de la	<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Orgullo por la institución	32. ¿Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro?

reorganización  
COVID-19

por

Dedicación al trabajo  
Orgullo por la institución  
Participación en el trabajo  
Autonomía  
Reconocimiento  
Autovaloración  
Desarrollo de conocimientos,  
destrezas y habilidades a fin de  
lograr alcanzar las metas  
profesionales

Participación en el  
trabajo

Participación en el  
trabajo

Dedicación al trabajo

Desarrollo de  
conocimientos,  
destrezas y  
habilidades a fin de  
lograr alcanzar las  
metas profesionales  
Autovaloración

Dedicación al trabajo

Orgullo por la  
institución

Desarrollo de  
conocimientos,  
destrezas y  
habilidades a fin de  
lograr alcanzar las  
metas profesionales

33. ¿Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro?

34. ¿En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro?

35. ¿El Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es?

36. ¿El Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es?

37. ¿Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es?

38. ¿En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es?

39. ¿El Grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es?

40. ¿La Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es?

		Reconocimiento	41. ¿Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es?
		Autonomía	42. ¿El Grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es?
		Reconocimiento	43. ¿Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento?
Identificar el impacto sobre el <i>bienestar logrado a través del trabajo</i> derivado de la reorganización por COVID-19	<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Identificación con la organización	44. ¿El Grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es?
		Evaluación de la salud general	45. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?
		Evaluación de la salud general	46. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)?
		Evaluación de la nutrición	47. ¿Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad?
		Beneficios del trabajo	48. ¿Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes?

<p>Identificar el impacto sobre el <i>desarrollo personal</i> derivado de la reorganización por COVID-19</p>	<p><i>Desarrollo personal</i></p>	Beneficios del trabajo	49. ¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?
		Autoestima	50. ¿Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?
		Identificación con la organización	51. ¿Me siento identificado con los objetivos de la empresa?
		Interrelación	52. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
		Autoconocimiento	53. ¿Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo?
		Logros	54. ¿El Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa?
		Seguridad personal	55. ¿Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?
		Interrelación	56. ¿Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa?
Expectativas de mejora	57. ¿Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa?		
Satisfacción por la vivienda	58. ¿Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento?		

Identificar el impacto sobre la <i>administración del tiempo libre</i> derivada de la reorganización por COVID-19	Administración del tiempo libre	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	59. ¿Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia?
	Planificación del tiempo libre	Planificación del tiempo libre	60. ¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente?
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	61. ¿Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas?
		Equilibrio entre trabajo y vida familiar	62. ¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)?
		Planificación del tiempo libre	63. ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?
		Planificación del tiempo libre	64. ¿La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta?

---

**PROTOCOLO DE ENTREVISTA SOBRE LAS AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Antigüedad en el cargo: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

Nivel educativo: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

**EL IMPACTO SOBRE EL *SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO DERIVADO DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19***

- ¿El Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores?
- ¿Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?
- ¿El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?
- ¿Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo?
- ¿Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?
- ¿Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?
- ¿Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo?
- ¿Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral?
- ¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?
- ¿Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo?
- ¿Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo?
- ¿En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?
- ¿Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores?
- ¿Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades?

**EL IMPACTO SOBRE LA *SEGURIDAD EN EL TRABAJO DERIVADA DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19***

- ¿El Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito?
- ¿En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)?
- ¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias?
- ¿Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales?
- ¿El Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)?
- ¿El Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución?
- ¿El Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo?

### **EL IMPACTO SOBRE LA *INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO* DERIVADA DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19**

- ¿Cuál corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales?
- ¿Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?
- ¿El Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo?
- ¿Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo?
- ¿Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo?
- ¿Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación?
- ¿Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas?
- ¿Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas?
- ¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?
- ¿Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros?

### **EL IMPACTO SOBRE LA *SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO* DERIVADA DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19**

- ¿Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro?
- ¿Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro?
- ¿En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro?
- ¿El Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es?
- ¿El Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es?
- ¿Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es?
- ¿En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es?
- ¿El Grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es?
- ¿Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es?



- ¿La Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es?
- ¿El Grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es?
- ¿Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento?

### **EL IMPACTO SOBRE EL *BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO* DERIVADO DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19**

- ¿El Grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es?
- ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?
- ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)?
- ¿Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad?
- ¿Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes?
- ¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?
- ¿Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?
- ¿Me siento identificado con los objetivos de la empresa?
- ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
- ¿Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo?

### **EL IMPACTO SOBRE EL *DESARROLLO PERSONAL* DERIVADO DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19**

- ¿El Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa?
- ¿Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?
- ¿Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa?
- ¿Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa?
- ¿Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento?

### **EL IMPACTO SOBRE LA *ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE* DERIVADA DE LA REORGANIZACIÓN POR COVID-19**

- ¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente?
- ¿Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas?
- ¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)?
- ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?
- ¿La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta?

**Anexo 3: Declaración de consentimiento informado****Maestría en Desarrollo Humano Organizacional  
Universidad EAFIT****DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento, es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

**Título del trabajo de investigación:** Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia

Investigadores Principales: Paola Echeverri y Giovany Espitia

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del encuestado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las encuestas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una encuesta.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

CC: \_\_\_\_\_

*¡Agradecemos su sincera participación!*