

Impacto en la calidad de vida en tiempos de pandemia por la COVID 19 en los colaboradores de la IPS Rangel Rehabilitación durante el primer semestre de 2020.

Andrés Gerardo Maldonado Triana
Diana Patricia Valdelamar González
Olga Yaneth Vega Morales

Universitaria Agustiniana
Dirección de Posgrados
Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

Impacto en la calidad de vida en tiempos de pandemia por la COVID 19 en los colaboradores de la IPS Rangel Rehabilitación durante el primer semestre de 2020.

Andrés Gerardo Maldonado Triana
Diana Patricia Valdelamar González
Olga Yaneth Vega Morales

Director
Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana
Dirección de Posgrados
Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

Resumen

Durante los primeros meses del 2020 vimos llegar una situación atípica la cual generaría un cambio de manera mundial, la pandemia del COVID-19 llegó para transformar de manera radical el mundo como lo conocemos, al llegar a infectar a gran parte de la población mundial, toda esta crisis suscitó grandes golpes a diferentes frentes, como lo es el laboral, crisis económica nunca antes vista, altas tasas de desempleo en el país, debido a la pandemia gran parte del personal de salud tuvo mayor exposición, por lo anterior surge la siguiente pregunta de cuál ha sido Impacto en la calidad de vida en tiempos de pandemia por la COVID 19 en los colaboradores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN durante el primer semestre de 2020. Para alcanzar los objetivos planteados del proyecto, partimos del método sintético que tiene como propósito analizar toda la información que se espera recopilar a través de un cuestionario, con el fin de identificar los factores suscitados por la pandemia que afectaron al personal médico de la IPS y a su vez cambios en la calidad de vida del personal de la IPS, los resultados arrojados confirmaron que la pandemia impacto fuertemente el sector objeto de estudio al generarle incertidumbre ante tal exposición al virus, incremento en la carga laboral, miedos, restricción de tiempo de calidad con la familia, incremento en sus gastos, ansiedades, que claramente son factores que afectan el bienestar en todas las dimensiones del personal de la IPS.

Palabras Clave: Virus, Bienestar, Salud, Trabajadores, IPS

Abstract

During first months in 2020, we saw an atypical situation coming, which would produce a worldwide change. The Covid-19 pandemic came to transform radically the world just as we know it, since it managed to infect a large part of world population. This entire crisis caused big blows in different fields, such as workplaces, an economic crisis never seen before, high unemployment rates in the country, etc. Because of pandemic, a big part of health workers was exposed to the virus, therefore a question comes up about the impact that Covid-19 has had in quality of life of IPS RANGEL REHABILITACIÓN workers during pandemic time in first six months in 2020. To achieve the objectives set out in this project, we based on the synthetic method whose purpose is to analyze all the information expected to be compiled through a survey, in order to identify the factors caused by pandemic which affected the IPS medical personnel and in turn, the changes in their quality of life. The results obtained, confirmed that the sector under study was strongly affected by the pandemic, and it generated uncertainty caused by the exposition to the virus, increase in workload, fear, restriction in quality time with families, increase in outgoings, anxiety, and some other factors that evidently affects the IPS personnel well-being in all dimensions.

Keywords: Virus, Welfare, Health, Workers IPS

Tabla de Contenido

1. Formulación del problema	8
2. Justificación	12
3. Objetivos	13
3.1. Objetivo general	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Marco Referencial	14
4.1. Marco teórico	14
5. Metodología	23
5.1. Enfoque	23
5.2. Método	23
5.3. Diseño	24
5.4. Población y muestra	24
5.5. Técnica de recolección de información	25
5.6. Desarrollo - Fases del trabajo de campo	26
6. Análisis de resultados y discusión	28
7. Conclusiones	39
8. Recomendaciones	40
9. Referencias	41
10. Anexos	466

Lista de Figuras

Figura 1. Respuestas pregunta 1 del cuestionario aplicado.....	25
Figura 2. Respuestas pregunta 2 del cuestionario aplicado.....	26
Figura 3. Respuestas pregunta 3 del cuestionario aplicado.....	26
Figura 4. Respuestas pregunta 4 del cuestionario aplicado.....	28
Figura 5. Respuestas pregunta 5 del cuestionario aplicado.....	28
Figura 6. Respuestas pregunta 6 del cuestionario aplicado.....	28
Figura 7. Respuestas pregunta 7 del cuestionario aplicado.....	29
Figura 8. Respuestas pregunta 8 del cuestionario aplicado.....	29
Figura 9. Respuestas pregunta 9 del cuestionario aplicado.....	30
Figura 10. Respuestas pregunta 10 del cuestionario aplicado.....	30
Figura 11. Respuestas pregunta 11 del cuestionario aplicado.....	31
Figura 12. Respuestas pregunta 12 del cuestionario aplicado.....	32
Figura 13. Respuestas pregunta 13 del cuestionario aplicado.....	32
Figura 14. Respuestas pregunta 14 del cuestionario aplicado.....	33
Figura 15. Respuestas pregunta 15 del cuestionario aplicado.....	33

Perfiles

Olga Yaneth Vega Morales es Tecnóloga en Gestión del Talento Humano (2012), Psicóloga egresada del Politécnico Grancolombiano (2016), con experiencia en procesos organizacionales como, reclutamiento, selección, evaluación y contratación de personal, relaciones laborales, procesos disciplinarios, comité de convivencia laboral, compensación, beneficios y desarrollo Humano. Apoya programas de Bienestar laboral y capacitación. Actualmente labora como Analista de Administración de personal en Comercial Allan S.A.S - Helados Popsy.

Diana Patricia Valdelamar González es Psicóloga egresada de la Universidad Simón Bolívar (2003). En su trayectoria profesional ha sido contratista encargada de la Prestación de servicios técnicos y de apoyo a la gestión en la administración de Recurso Humano, asistencia, acompañamiento y seguimiento administración de Recurso Humano, asistencia, acompañamiento y seguimiento (2019). Actualmente estoy nombrada en el cargo de Analista de Nomina y encargada de Talento Humano en la EAMOS ESP (2020).

Andrés Gerardo Maldonado Triana es técnico en Recursos Humanos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2012), Psicólogo egresado de Psicología del Politécnico Grancolombiano (2018). En su trayectoria profesional se destaca haber sido Analista de Administración de Personal de la EPS Famisanar (2017), Analista de contratación en IPS Rangel (2018), actualmente se desempeña como Coordinador de Gestión Humana de la misma.

1. Formulación del problema

El 11 de marzo de 2020, la OMS, declara como pandemia el coronavirus COVID-19, debido a su nivel de propagación, instó a los Estados a tomar acciones con el fin de generar control y minimizar su propagación, por ende, el 17 de marzo del 2020, el Ministerio de Salud y de la Protección Social de Colombia declara a través del decreto 417 del 17 de marzo de 2020 (república, 2020). Adicionalmente para el 22 de marzo de 2020, el gobierno nacional a través del decreto 457 de 2020, decreta el aislamiento preventivo obligatorio de las personas habitantes de la República de Colombia a raíz de la pandemia del COVID-19, y se dicta la excepción de actividades de asistencia y prestación de servicios de salud, a la cual se hace parte la IPS Rangel Rehabilitación. (Colombia, 2020).

Por lo tanto la COVID 19 ha significado en todas las áreas, un gran reto ya que ha requerido una reinención a nivel social, cultural, académico, económico, laboral, entre otros, en la que todos hemos estado involucrados; sin embargo, el personal que labora en los centros de salud y en la IPS RANGEL REHABILITACIÓN ha sido participe de manera directa frente a esta situación, por ello las implicaciones en la calidad de vida de estos colaboradores ha sido afectada de manera significativa. Frente a este problema según (Minsalud, 2021), la Organización Mundial de la Salud OMS tomó la iniciativa de realizar una investigación acerca del impacto de la pandemia en trabajadores de la salud, la cual ya se inició en los cinco continentes. Por su parte, La Organización Panamericana de la Salud (OPS) comanda su desarrollo en los países de la región de las Américas, en Colombia el Ministerio de Salud adelanta el estudio.

En el país, se evidenció durante la pandemia que los colaboradores del sector salud, en general son poco reconocidos por la labor que desarrollan en la sociedad.

Algunos factores han tenido una afectación considerable para estos trabajadores a partir de la COVID 19, por ejemplo, en la parte social y cultural algunos durante la pandemia han sido víctimas de agresiones, por ser señalados de poner en riesgo a quienes están a su alrededor, esto basado principalmente en conceptos subjetivos.

Según (Stephen & Timothy, 2009) el comportamiento organizacional, comúnmente conocido como CO, es el campo que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la manera como se interactúa de la organización, con la finalidad de incrementar su competitividad y productividad.

Por su parte en la investigación publicada por (Quitral, 2020) se concluye que es necesario

contar con un plan de bioseguridad adaptado a las condiciones y requerimientos institucionales, con el objetivo primordial de despertar en todas ellas la toma de decisiones acertadas para disminuir el riesgo de contagio de COVID-19 en sus trabajadores.

Frente a factores relacionados con la salud, es de considerar que los trabajadores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN han mantenido contacto directo con pacientes que han portado el virus y está labor por ser tan álgida, a su vez ha generado una alteración en su salud mental, ya que algunos han sido testigos de la muerte de sus pacientes. Adicionalmente por el acercamiento a este virus, el reconsiderar si realmente están en condición de compartir el mismo espacio con su familia, es un aspecto que ha afectado su estado de ánimo aumentando los niveles de ansiedad, ha generado episodios de depresión y por ello su calidad de vida en general.

En el artículo publicado por (Juárez, 2020), En el artículo llamado Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19, se propone como parte de la estrategia para prevenir el burnout y las alteraciones mentales en general, enfocar los esfuerzos en cuatro niveles principalmente, la implementación de políticas, guías y programas gubernamentales, medidas organizacionales, grupales e individuales.

Antes de la pandemia los trabajadores del sector salud estaban expuestos a elementos estresores en su día a día, Con la pandemia hubo un cambio en estos factores, ya que por la situación se percibía episodios de ansiedad por el bienestar propio, el de familia y su grupo social. Falta de elementos de protección personal, el confinamiento, tensión al tratar de cumplir los protocolos establecidos en la pandemia, el deseo de ayudar a los demás, entre otros.

Un artículo publicado en la Revista Cubana de Enfermería, llamado Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19, por (Soares, 2020), se explica que los colaboradores de la salud están expuestos a riesgos tanto mentales, como físicos que se desarrollan en el entorno hospitalario.

En pandemia es claro que probablemente hubo gran oferta laboral y contratación en el sector salud y en la IPS RANGEL REHABILITACIÓN, sin embargo, la vinculación en Colombia para este sector en su gran mayoría se realiza por prestación de servicios, sin dejar de lado que los salarios son bajos, comparados con la escala salarial de otros países lo que afecta la estabilidad de estos trabajadores y su parte económica.

Desde que inició la pandemia por COVID 19, en el país algunos productos de la canasta familiar han aumentado considerablemente de precio, igual que el costo de los arriendos, servicios básicos

(agua, luz, internet, gas) y del transporte, por ello es relevante determinar el alcance que esta afectación económica trajo a los trabajadores de la IPS, ya que algunos tienen hijos y personas a cargo, además que en ocasiones son el único sustento de sus hogares. Con la falta de recursos económicos que cubran las necesidades básicas de sus familias, se incrementa el estrés, la ansiedad, la preocupación que trae consigo trastornos del sueño y otros problemas que afectan la salud mental.

Weller (2020) identifica que las afectaciones que las organizaciones tendrán en corto, mediano y largo plazo deben ser abordadas desde distintas disciplinas, y que su análisis debe estar centrado en los distintos niveles y procesos desarrollados por la organización, teniendo en cuenta sobre todo lo relacionado con la administración del capital humano.

En el estudio realizado por Canales, López y Nápan (2021), se identificó la relación directa que existe entre la percepción positiva del clima por parte de los colaboradores y su desempeño laboral.

Autores como Sandín, Valiente, García & Chorot, P. (2020), aproximan los efectos derivados del confinamiento, como la propia ambigüedad del contexto provocado por la pandemia COVID19 por tener un carácter intangible e impredecible.

La preocupación excesiva por la salud de las personas, adquieren dimensiones diferentes, por eso es importante el poder disponer, trabajando en casa de un espacio único dedicado a esa función, planificar una rutina diaria, contar con las capacidades de autogestión y de autocontrol para separar la vida profesional, de la personal y la familiar, practicar ejercicio físico con regularidad al igual que realizar pausas activas como parte de un método de salud integral; por su parte Córdoba y Casals (2020), exponen que el confinamiento por COVID19 ha realzado las diferencias de género dentro del hogar por lo que es significativo que las organizaciones hagan un seguimiento de si los conflictos familiares se han agravado, verifiquen que no existe una prolongación de la jornada laboral, midan el impacto en la cantidad de estrés, manifiestan que el trabajo en casa y más teniendo en cuenta todo el contexto COVID 19 requiere de un liderazgo más cercano, comunicativo y fundamentalmente humano donde la asertividad sea un nexo de unión colaborador/organización como parte de un salario emocional.

Ahora bien, al referirnos a Calidad de vida Según (Lopategui Corsino, 1997 y Rego et al., 2020) la calidad de vida en uno de los conceptos con los cuales se identifica la felicidad en las sociedades donde existe un óptimo bienestar entre las diferentes dimensiones que constituyen la salud, incluyendo la integración familiar, la participación comunitaria activa y un estilo de vida que

integre practicar algún deporte de manera regular, una alimentación balanceada y calidad ambiental.

Las investigaciones de (Levy y Anderson, 1980; Fortich Mesa y Gutierrez, 2019) consideran que a pesar de la subjetividad del término calidad de vida existe una serie de indicadores que se repiten en los diferentes estudios sociológicos, que tratan de buscar las variables asociadas a nivel vital y a su significado: 1. Salud; 2. Alimentación y calidad de la misma; 3. Educación; 4. Ocupación, condiciones laborales; 6. Seguridad Social; 7. Bienes; 8. Derechos Humanos.

Es importante resaltar que, durante la contingencia, este personal en la IPS RANGEL REHABILITACIÓN debía tener mayor disposición de tiempo para ajustarse a los horarios que en la mayoría de casos eran bastante extensos, lo que afectaba el descanso y con esto su rendimiento laboral, al no poder estar en su plena capacidad.

En definitiva, la secuela generada por la COVID 19 marco fuertemente a toda la población sin distinción alguna, pero para este caso nos atañe identificar qué factores impactaron unas de las dimensiones como es la calidad de vida del personal médico y de atención de la IPS, con una mayor exposición al contagio, y por ende todo una generación de todo tipo de emociones ante la incertidumbre del día a día al estar expuestos, todo ello se suman hasta llegar un cúmulo eventos que podrían conllevar a desencadenar múltiples afecciones que terminan por afectar el bienestar individual y colectivo a reflejarse en el núcleo familiar. A razón de ello surge la determinación de indagar en las personas de la IPS, que cambios se derivaron durante la pandemia para lograr identificar qué factores sobresalieron con mayor afectación, de este modo se contribuye con un granito de arena, al generar unas recomendaciones que pueden ser puntos de partidas para la implementación de nuevas estrategias enfocadas realmente en la necesidad para este tipo de organizaciones que no debe desestimar el cuidado por una estabilidad de la salud mental y física del capital humano como es el caso de la IPS.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de responder a la pregunta ¿Cuál ha sido el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida del personal de una IPS de Bogotá, durante el primer semestre del año 2020?

2. Justificación

La pandemia causada por la enfermedad de la COVID-19, enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2, trajo consigo muchos cambios drásticos en la vida de todos, entre ellos un sistema de salud sobrecargado, al tener que buscar la mejor forma de adaptarse para responder ante el incremento incesantes de pacientes infectados por el virus, la insistencia en la protección en cuanto a tener que habituarse a todas las medidas de bioseguridad, a jornada más larga y extenuantes de trabajo.

Por estas razones surge un interés por investigar cual ha sido el impacto que ha generado la COVID 19 en el sector salud para para este caso la IPS RANGEL REHABILITACIÓN, ya que este tipo de población son unos los principales de mayor riesgo de exposición de las diferentes situaciones clínicas, que conllevan y desencadenan problemas de salud mental, ansiedad y depresión, al permanecer con la percepción de que se está en riesgo de contraer la infección y a su vez de transmitirla, al sentirse estigmatizados por su vida laboral, al tener que separarse de sus seres queridos, afrontar la demanda de asistencias de pacientes en diferentes niveles de gravedad, lidiar con sus familiares, las pérdida diarias de vidas humanas, todo esto genera un gran impacto emocional, laboral que implicó readaptación diaria, a los cambios generados por el virus.

Esta pandemia trajo consigo varias consecuencias, incluso más de las que podemos imaginar y algunas irán apareciendo en los siguientes próximos meses y años, por ello deberíamos estar preparados. Frente a este problema según (Minsalud, 2021), la Organización Mundial de la Salud OMS tomó la iniciativa de realizar una investigación acerca del impacto de la pandemia en trabajadores de la salud, la cual ya se inició en los cinco continentes. Por su parte La Organización Panamericana de la Salud (OPS) comanda su desarrollo en los países de la región de las Américas, en Colombia el Ministerio de Salud adelanta el estudio.

Razones por la que debemos despertar interés en investigar todos los factores subyacentes que ha provocado la pandemia en esta población objeto de estudio, este nos permitirá que seamos parte del aporte a una solución o direccionar a contribuir en la preparación para enfrentar futuras pandemias.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Identificar el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida del personal de la IPS Rangel Rehabilitación en Bogotá, durante el primer semestre del año 2020.

3.2. Objetivos específicos

Analizar los factores que afectan el bienestar de los trabajadores de la salud a partir de la COVID 19 en la IPS RANGEL REHABILITACIÓN.

Documentar los cambios que han surgido durante la pandemia en la IPS con respecto a la calidad de vida del personal de la IPS.

Sugerir a la IPS a partir de los resultados que se obtengan, trabajar en aspectos que posiblemente no se hayan evidenciado en sus colaboradores, a partir de la pandemia.

4. Marco Referencial

4.1. Marco teórico

Para el desarrollo del presente proyecto se realiza una revisión documental de varios autores, publicaciones, revistas, trabajos de grado e investigaciones sobre el tema, partiendo del impacto provocado por la COVID -19, convertida en una situación de contingencia por la que ha atravesado el mundo. El proyecto se desarrollará en una IPS, donde el proceso estará basado en un enfoque cualitativo, orientado por el método sintético que consistirá en que analizaremos toda la información que esperamos recopilar mediante el cuestionario como instrumento de investigación.

A continuación, trataremos de ahondar en el impacto que la COVID-19, enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2, la cual trajo consigo muchos cambios drásticos en la vida de las personas, al repercutir negativamente sobre la calidad de vida de la población en general.

Esta situación fue algo que nos tomó por sorpresa, no estábamos preparados para el confinamiento, el aislamiento preventivo, distanciamiento social, trabajo desde casa, a seguir recomendaciones de los organismos de salud al insistir en los protocolos de higiene para prevenir el contagio y mitigar la expansión de la COVID-19, convertir un tapaboca en una pieza más de uso diario, todo y con el propósito de hacerle frente a la llamada pandemia mundial, que suscitó cambios, al impactar fuertemente los estilos de vida a los que estábamos acostumbrados, generando miedos, preocupación y más en la población médica quienes era el frente principal de contacto ante el riesgo inminente al contagio.

Para adentrarnos en el tema expondremos lo que definen por calidad de vida los siguientes autores:

Desde el siglo XVII a la actualidad, son diversos los autores que han dado sus diferentes puntos de vista acerca de los patrones que rigen las condiciones de vida de las personas, algunos de estos estudios van de la mano a distintos cambios, de esta manera agregar aspectos adicionales a este estudio, uno de los primeros en realizar estos estudios fue William Petty quien midió bajo variables el estilo y calidad de vida estimado de la nación (petty, 1676).

Posteriormente Adam Smith a través de su libro *La Riqueza de las Naciones* (Smith, 1776), propone que a través del lujo y la inteligencia se podría llegar a una carencia de poder de adquisición de una persona (vestimenta, zapatos, etc.), llevando a una disminución de aptitudes, coartando su propia libertad, en este libro se afirma que las condiciones de los menos favorecidos no solo era obstáculos para ellos, si no también se afectaban por las opulencia que los llevaba, una

forma descortés de esta afirmación lo presenta Martin (1971):

“No se le puede permitir a la gente ser tan pobre como para que puedan ofender o ser perjudiciales a la sociedad. No es tanto la miseria y los apuros de los pobres sino el malestar y el costo para la comunidad lo que es crucial a esta postura sobre la pobreza. El problema de pobreza puede ser de tal dimensión que el bajo ingreso crea problemas para quienes no son pobres.” (p. 5).

Para el siglo XX Je Meade, afirma que la aceleración constante de la población mundial tiene consecuencias directas en la calidad de vida en las personas, a mayor población el ingreso per cápita de las naciones es cada vez menor, esto se mide a través del incremento desmedido de los empleos, la distribución del salario y las personas que dependen de un hogar, de esta manera es necesario la generación de nuevos empleados de acuerdo con el crecimiento poblacional. (Meade, 1967)

Ya dos décadas más adelante, Sandra L. Hofferth, plantea bajo un modelo econométrico, la aplicación de estudio a mujeres mayores de 60 años, para determinar la relación entre el tipo de vida (ingreso en el hogar de acuerdo a necesidades y el ingreso per cápita), con respecto a la decisión que tenía cada mujer a tener su primer hijo objetivamente, ligado al tamaño actual de su familia, ya que el tener un hijo puede que genere repercusiones directas o indirectas. De forma directa a la desviación de recursos fijos hacia otro miembro en la familia y de forma indirecta a los cambios en gastos y calidad de vida de los demás miembros, ya que la división de ingresos será menor para ellos. (Hofferth, 1984).

Para Paul Seabright, el estándar de vida se mide más como bienestar, el cual está ligado al interés de la sociedad y va representado por el poder que tienen las personas al adquirir productos y disponer de diferentes servicios, de esta manera, se enfoca hacia la cooperación social de las partes y la cooperación entre las sociedades, (Seabright, 1996), esto se mide de acuerdo a los niveles de vida y que es de público conocimiento, realizando la comparación con respecto a si una persona no tiene una capacidad adquisitiva mayor que la otra, su calidad de vida será más bajo.

Según Maslow (1982), la calidad de vida “está determinada por la interacción dinámica entre las personas, la sociedad y el hábitat e igualmente por la satisfacción de los deseos” (p.398) de esta manera sumando cada uno de estos factores se identifica la calidad de vida.

La calidad de vida es medible en cada persona de acuerdo con distintos factores como salud física, condiciones de vida, relaciones con su entorno social, actividades de trabajo u ocupación, estos factores pueden influir más hacia la cantidad que la calidad (Hollanflsworth, 1988). El concepto de calidad de vida está íntimamente ligado al de desarrollo.

Para Dennis, Williams, Giangreco Cloninger (1993), los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían agruparse en dos tipos:

Enfoques cuantitativos, el cual propende por la transversalidad de los factores que confluyen para reflejarse en la calidad de vida de las personas. Para ello, han estudiado diferentes indicadores: Sociales que se relaciona con todo el contexto de la persona como por ejemplo la salud, bienestar social, la educación, la seguridad pública, la vivienda etc. En cuanto a los psicológico hace relación a las respuestas antes las reacciones subjetivas generadas por las vivencias de determinadas experiencias; y lo que se refiere al indicador Ecológico que hace alusión a la respuesta del individuo ante las experiencias que demanda el ambiente.

El segundo hace referencia a los enfoques cualitativos que adoptan una postura de escucha a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente.

El concepto ha seguido evolucionando y ahora diferencia los medios de los fines, los bienes materiales de los no materiales, las necesidades básicas satisfechas y las no satisfechas, las condiciones de vida del nivel de vida y otras clasificaciones como las planteadas por Allardt (1998): tener, amar y ser. Por su parte el tener hace referencia a condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria como son los recursos económicos, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, salud y educación.

El amar hace referencia a la necesidad de establecer relación con otras personas, con las cuales se van formando identidades sociales, entre las cuales se destaca el acercamiento con la comunidad y familiares, relaciones que tienen patrones activos de amistad, compañeros de trabajo y compañeros de organizaciones y el ser hace alusión a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y vivir en armonía con el entorno tanto en actividades de tipo político, como en la participación de decisiones, actividades lúdicas, vida significativa en el trabajo y oportunidad de disfrutar del medio ambiente.

Por otra parte, el mismo autor Allardt (1998), indica que influye considerablemente la vida social, los procesos económicos y culturales en el concepto de calidad de vida; por lo cual se pueden generar diferentes puntos de vista y percepciones al respecto.

Es normal que se compare el concepto de calidad de vida con bienestar, con progreso social, o inclusive con el concepto de felicidad de acuerdo a la rama que se le estudie. Estas apreciaciones traen confusiones con respecto al verdadero significado de cada concepto y aporta para que se haga

un uso incorrecto del mismo (Veenhoven, 2000). Frente a estas situaciones y aportando para que no continúen presentándose, se ha realizado una generalización de términos, entre los cuales se encuentran como los más usados: calidad de vida y felicidad; como también el bienestar objetivo y subjetivo.

Según Veenhoven (2001), el término de calidad de vida abarca contempla tres significados, dentro de los cuales se reconoce la felicidad. El primero hace referencia a la calidad del entorno en el cual uno reside; es decir, el hogar y el sitio en donde se encuentra. Otro significado se refiere a la calidad de acción, la cual se refiere a la capacidad que tienen las personas para sobrellevar y dar solución a los problemas que se presentan en el día a día. El tercer significado se relaciona con la plenitud frente a la calidad del resultado, en este se involucra la felicidad, la cual se define como la perspectiva total de la vida en su conjunto.

Calidad de vida es un concepto vasto que va más allá del deseo de ser feliz y de la consideración personal de serlo, es pues indudable que el concepto va unido a una evaluación de lo que se denomina bienestar, que a su vez tiene una dimensión subjetiva que está asociada a la felicidad.

Estos conceptos forman parte de un concepto complejo que llamamos calidad de vida, en el cual se incorporaron en un primer momento comprendido en la década de los 50s, condiciones objetivas de tipo económico, y en un segundo momento de mediados de los 70s e inicios de los 80s elementos subjetivos, relacionados con las percepciones del individuo sobre su bienestar, consolidándose así calidad de vida como un concepto integral, ya que se asocia con las condiciones materiales en que se desenvuelven la existencia de los individuos, y más en concreto con la experiencia personal que resulta de dichas condiciones, es decir, incluye por un lado las condiciones de vida objetivas en las que los individuos desarrollan su vida y por otro, la valoración de esas condiciones desde la perspectiva de los propios sujetos (Lora, 2008).

De acuerdo a Castañeda, Betancur, Salazar & Mora (2017), el concepto de bienestar en el ser humano tiene una implicación directa con la seguridad personal y ambiental, poder acceder a bienes materiales que aporten para llevar una vida digna, un óptimo estado de salud y buenas relaciones sociales, todo esto tiene relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. Además, se menciona que en Colombia desde los años setenta, se evidenció que era necesario generar bienestar laboral, evaluando tanto los factores negativos como positivos; entre los aspectos que disminuyen el bienestar laboral está la falta de seguridad, la sobrecarga laboral, el riesgo psicosocial causado por el estrés y la inestabilidad laboral.

En el ámbito laboral debe haber un equilibrio entre la seguridad y lo que se considera bienestar para los trabajadores, por su interrelación; es decir que uno depende del otro. En las empresas un clima laboral sano y seguro aporta de manera positiva a la salud mental, a la seguridad laboral y adicionalmente contribuye para garantizar el aumento de productividad, la efectividad, disminución de la rotación de personal y la calidad de vida de los empleados y con ello la sostenibilidad y competitividad empresarial, según lo comentado por Castañeda, Betancur, Salazar & Mora (2017) en su publicación.

Ramones (2007), precisa en su artículo para la Revista Latinoamericana de Hipertensión, que la OMS define la calidad de vida como “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas e inquietudes” (p. 2).

Anteriormente, el estar bien era asociado más con el físico, el conocimiento intelectual y en muchos casos el dinero, en la actualidad, a través de diversos estudios, se identificó que no solo estas variables hacen parte del bienestar psicológico, sino también la percepción y valoración personal y por lo general pensamientos, asuntos, culturas y demás, esto se describe como subjetividad. (Chile, 2003).

Según Diener (1995), las diferentes definiciones de bienestar pueden ser agrupadas en tres partes, la primera se relaciona en la definición que da cada individuo frente a su vida en términos de favorabilidad, esta se define como satisfacción personal, La segunda va hacia el sentido de superioridad positiva, y la tercera va definida hacia filósofos griegos, los cuales identificaban el bienestar como único valor absoluto (P. 36).

Según Torres (2018):

“la calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios. Estas condiciones que causan satisfacción laboral se determinan como las dimensiones e indicadores de comportamiento, para conocer la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las organizaciones.” (p. 56, 57).

Dentro de las dimensiones de la calidad de vida, se considera que se genera satisfacción en el empleado cuando por medio de su remuneración logra cubrir las necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestimenta y pago de servicios públicos entre otros. En la misma fuente se menciona que Según Walton (1973), las dimensiones que intervienen en la calidad de vida laboral está la compensación justa y adecuada, las condiciones de trabajo saludables y seguras, la

oportunidad para el desarrollo de la capacidad humana, la oportunidad de crecimiento continuo con seguridad, la integración social en la organización, Constitucionalismo en la organización, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de la vida en el trabajo.

De acuerdo a Vasquez (2018), Actualmente se define en algunas empresas como Bienestar laboral todos los beneficios, programas de salud, incentivos y primas que ofrece; sin embargo, este concepto bajo estos términos puede estar reducido, ya que este término debe considerarse como una herramienta que contribuye al mejoramiento continuo de sus colaboradores por medio de su fortalecimiento a nivel personal, profesional y relacional.

Bienestar laboral y calidad de vida, importante resaltar estas variables dado que de ellas depende el desarrollo de las actividades diarias en una organización, estos factores fundamentales para la generación de un entorno saludable que conllevan al desarrollo de un buen clima laboral, que se ha visto afectado por la actual pandemia que impacto fuertemente a nivel mundial y de forma inesperada al sumarse de forma caótica a un estilo de vida totalmente diferente al que acostumbrábamos a llevar. El bienestar y la calidad de vida son factores relacionados entre sí, por ello toda organización lo debe tener como espectro principal que permitan un buen desempeño de todo trabajador, que por ende conlleva al buen al cumplimiento de los objetivos organizacionales y como resultante el éxito de la misma concreta (Vasquez, 2018).

Según Henao (2004), en los últimos años la noción calidad de vida ha sido enriquecida con contenidos algo novedosos. Tener un acercamiento con el concepto de calidad de vida nos llama a reflexionar sobre el sentido de la misma sin apartarla del contexto, esta, la verdadera resultante que nos invita a pensar y asumir una postura concluyente ante el significado del concepto calidad de vida. Al largo del tiempo el concepto calidad de vida a recobrado mayor importancia, además de irse desmarcándose del sesgo de calificarse solamente como un nivel social siendo un estado de equilibrio psicosocial.

Desde otros puntos de vistas en las nuevas colectividades, vemos en la práctica, el alcance de dicha dimensión de aquella primaria concepción de calidad de vida, al sumar coincidencias con respecto al género, edad, grupo poblacional, hobbies, oficios y trabajo, deficiencias de salud o rol desempeñado en la familia, empresa o sociedad. Llama la atención que la calidad de vida ha atravesado el imaginario propio de esferas sociales discriminadas por el margen de ingresos o poder adquisitivo. El individuo postmoderno cuenta con demandas que escapan a lo netamente socioeconómico, que manifiestan, en lo social, nuevos referentes de calidad de vida, y en lo

individual, autorrealización y felicidad, alimentarse balanceadamente, practicar deporte, laborar en contextos organizacionalmente saludables, cero nicotinas, no consumir drogas y alcohol, disfrutar el ocio, hacer el amor, compartir con amigos y vecinos. Recordar que tener calidad de vida no es un ideal si no una suma de factores que confluyen en el ser humano para generar bienestar personal. (Henaó, 2004).

De acuerdo con los conceptos ya vistos, podemos entender que calidad de vida es basada en apreciaciones satisfactorias o insatisfactorias (Velazco, 2018), por ende, es complicado que el ser humano viva en contextos aislados, de ahí la importancia del relacionamiento con sus semejantes (González, 2014).

La calidad de vida laboral es uno de los aspectos más importantes en la construcción de cultura corporativa, ya que es primordial brindar un ambiente laboral propicio para que todas las personas que laboran en una compañía logren alcanzar con éxito los objetivos propuestos. Para Rubiano y Aponte (2016) el talento humano se refiere a la fortaleza que hace mover los procesos y la calidad de vida laboral que a su vez se ve reflejada en escenarios ideales para su desarrollo, cognitivo, psicológico y social, es garantía del cumplimiento de sus actividades con eficiencia y eficacia; también manifiestan ellos que los aspectos motivacionales y las percepciones tienen gran importancia frente al comportamiento de los individuos y su parte actitudinal, que aporta considerablemente en la capacidad tanto física como intelectual que ayuda a su vez a lograr un desarrollo sano y a dar alcance a sus objetivos en el cargo. Por su parte, Carrillo, Hamit, Benjumea (2017) concuerdan en definir que la interacción social, revela que el hombre es un ser social al permanecer en constante relación con sus semejantes, de tal modo que permite que los seres humanos hallen sentido y significado a su vida. Ahora bien, este virus propicio cambios en la interacción, que conllevaron a generar las diferentes emociones en respuesta a las reacciones que suscitó la COVID-19.

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

bienestar frente a aspectos tanto sociales, como también físicos y mentales al enfrentar condiciones tan adversas como las que trajo consigo la COVID 19, ya que genera afectación en los entornos laborales y riesgos psicosociales que se deberían mediar por medio de programas que ayuden a la adaptación al entorno laboral de acuerdo a los ajustes que se vienen presentando, para enfrentar de manera asertiva la nueva realidad.

De acuerdo con los conceptos mencionados cobra importancia realizar una investigación para analizar el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida del personal de la IPS ubicada en la ciudad de Bogotá con el fin de identificar qué factores han impactado el personal de la IPS en mención.

Es evidente desde mediados del pasado siglo, que la participación de un colaborador dentro de su ámbito laboral interviene con su motivación y productividad laboral (Albalate, 2001), de acuerdo a esto se evidencia que cuando un trabajador es participe en los diferentes avances en la organización su productividad aumenta, esto con respecto a los cambios producto de la pandemia generada por la COVID-19; este factor es determinante para que las compañías crezcan al utilizar su capital humano de manera adecuada, generando igualdad y autonomía.

La calidad de vida en ámbitos laborales data del bienestar laboral que la compañía también les pueda proporcionar, desarrollo tanto personal, intelectual y profesional, incluyendo las relaciones humanas con otros dentro de su entorno. (Aspiazu, 2017)

La Revista Colombiana de Psiquiatría (2021), en su artículo: Grupos de escucha y apoyo en un hospital universitario como modelo de intervención para profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19, menciona que en el Hospital Universitario San Ignacio de Bogotá se organizó desde hace 30 años este grupo a cabeza de un psicoanalista experto, sin embargo, se mantuvo y reestructuró durante época de pandemia de manera virtual. Estos grupos se modificaron, luego de asesorarse por las facultades de medicina de universidades de Europa y Estados Unidos, quienes propusieron a partir de sus vivencias durante el momento, iniciar el apoyo en la parte psicosocial a los trabajadores de la salud. Este grupo de apoyo, se generó de acuerdo a diversos estudios; entre la revisión documental realizada por Oviedo et al. (2021), mencionan que, en el Programa de Psiquiatría de Harlem Hospital Center en New York, valoraron el hecho de que los médicos tienen hasta dos veces mayor posibilidad de suicidarse y cuatro veces mayor entre las médicas comparando a la población en general. En el mismo artículo se menciona que de acuerdo a la “Encuesta nacional de situación laboral para los profesionales de la salud de Colombia de

2019” se determinó que el incremento de los suicidios, así como la aparición de trastornos como la depresión que el personal médico atribuye a las condiciones no favorables en su entorno laboral.

5. Metodología

Durante el inicio de la pandemia en 2020, hasta el momento no se han realizado proyectos de investigación en la IPS RANGEL REHABILITACIÓN que permitan determinar el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida de sus colaboradores; es por ello que este apartado es tan importante, ya que al implementar la metodología apropiada, nos ayudará a obtener resultados que además de responder a la pregunta de investigación, nos permitan implementar mejoras en la organización y hacer un diagnóstico hasta el momento de la manera como perciben el bienestar estos trabajadores del sector salud.

5.1. Enfoque

Desde la historia, el método cualitativo de investigación se remonta a la antropología cultural, que abarca la investigación de diferentes grupos étnicos, tribus y demás grupos humanos, el cual quería analizar y describir las creencias de estos, sus diferentes compartimientos y su forma de ver el mundo. El pasado histórico de la investigación Cualitativa se remonta a trabajos de Heródoto, pero hasta el final del siglo XX se inicia su implementación como método consciente. Este enfoque está basado hacia la investigación y estudio del ser humano, analizando sus comportamientos, palabras, escenarios, contextos culturales y sociales. El principal método de esta investigación es poder comprender el complejo mundo de las experiencias vividas desde el punto de vista de quien lo vive. (Taylor y Bogdan, 1990). Teniendo en cuenta el contexto de impacto del COVID-19 a los trabajadores de IPS Rangel Rehabilitación, analizaremos con él fin de comprender los cambios sufridos en su bienestar, con este enfoque podremos comprender con mayor facilidad por qué desde sus experiencias vividas.

5.2. Método

Según Economipedia.com (2021), Engels considera el análisis como un paso necesario para la síntesis. Solo así este reflejaba de forma clara el contenido del que se extrajo. El método utilizado en nuestro proyecto Impacto en la calidad de vida en tiempos de pandemia en la COVID 19 en la IPS Rangel Rehabilitación de la ciudad de Bogotá, fue el método sintético que consistirá en que analizaremos toda la información que esperamos recopilar a través de un cuestionario, cuyo objeto será el de identificar los factores suscitados por la pandemia que afectaron al personal médico de la IPS y a su vez los cambios en la calidad de vida del personal de la IPS, de formas inesperadas que trajeron con consigo situaciones que impactaron de diversas maneras la calidad de vida de la población en estudio.

5.3. Diseño

El Diseño de la investigación es fenomenológico, por la necesidad que se tiene de conocer el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida de los trabajadores de la salud de la IPS Rangel Rehabilitación. Se tratará de dar sentido a la experiencia vivida por parte del área administrativa, terapeutas, médicos, enfermeras, quienes se mantuvieron ejerciendo su labor constantemente durante la pandemia en la IPS, a pesar de conocer la situación que resultó ser complicada para la población en todo el mundo y cuyo oficio durante el 2020 y 2021, ha tenido una connotación más que imprescindible en la sociedad. Se pretende adicionalmente con esta investigación, realizar un análisis y una descripción que nos permita comprender las experiencias y eventos por los que pasaron los trabajadores de la IPS durante la pandemia; así como el cambio que ha surgido frente a su bienestar desde que inició la pandemia hasta este momento (Mendieta, 2015).

5.4. Población y muestra

Esta investigación se llevó a cabo en la IPS Rangel rehabilitación ubicada en Bogotá con una población total de 130 empleados, la cual la integran diferentes personas vinculadas a la IPS de la siguiente manera:

- Médicos especialistas en medicina física y rehabilitación, 43 especialistas, 32 mujeres entre los 32 y 46 años, ubicadas geográficamente 28 en zona Usaquén, 2 Ubicados zona Suba, 1 zona 1 Teusaquillo, 1 zona Chapinero, y 11 hombres entre los 28 y 56 años, Ubicados geográficamente 6 zona Usaquén, 3 zona Suba, 1 zona Engativá, 1 zona Chapinero.
- Médicos especialistas en Medicina del dolor y Cuidados Paliativos, 8 especialistas, 6 mujeres entre los 35 y 44 años, ubicadas geográficamente 6 zona Usaquén, 2 zona Suba.
- Auxiliares de enfermería, 11 auxiliares, 10 mujeres, entre los 20 y 28 años, ubicados geográficamente 3 zona Suba, 4 zona Soacha Cundinamarca, 1 zona Rafael Uribe, 1 zona Usme, 1 zona Usaquén, y 1 hombre de 31 años ubicado en zona Puente Aranda
- Fisioterapeutas, 35 profesionales, 28 mujeres, entre los 24 y 32 años, ubicadas geográficamente, 12 en zona Suba, 9 zona Soacha Cundinamarca, 2 zona Chía Cundinamarca, 3 zona Engativá, 2 zona Rafael Uribe, 7 hombres, entre los 24 y 35 años, ubicados geográficamente 4 zona Usaquén, 2 zona Soacha, 1 zona Suba.
- Psicólogos, 4 profesionales, todas mujeres, entre los 28 y 37 años, ubicadas geográficamente en 3 zona Suba y 1 zona Usaquén.
- Terapeutas Ocupacionales, 10 profesionales, todas mujeres, entre los 26 y 33 años, ubicadas

geográficamente 4 zona Suba, 3 zona Soacha Cundinamarca, 1 zona Usaquén, 1 zona Puente Aranda y 1 zona Usme.

- Agente Call Center, 9 auxiliares, 5 mujeres, entre los 18 y 25 años, ubicadas geográficamente 2 zona Soacha, 1 zona Usme, 1 zona Suba y 1 zona Engativá, y 5 Hombres entre los 18 y 26 años, ubicados geográficamente 3 zona Usaquén, 1 Suba y 1 zona Rafael Uribe.
- Auxiliar de Admisiones y Facturación, 10 auxiliares, 8 mujeres entre los 24 y 34 años, ubicadas geográficamente 4 zona Usaquén, 1 zona Soacha Cundinamarca, 2 zona Usme, 1 zona Suba, y 2 hombres entre los 24 y 27 años, ubicados los 2 en zona Usaquén.

Este personal oriundo de diferentes ciudades de Colombia, entre los 18 y 56 años, los cuales están de cara al cumplimiento y atención de pacientes de la IPS, las políticas institucionales y por habilitación que la ley requiere para el cumplimiento de la atención de los diferentes pacientes. Se tomó una muestra de 130 empleados de IPS Rangel Rehabilitación, los cuestionarios de recolección de información fueron aplicados a veinte (20) colaboradores de la IPS, de los cuales hay (5) Médicos fisiatras, (5) Auxiliares de enfermería, (2) Auxiliares administrativos, (1) Líder de sede, (1) Coordinador de contabilidad, (5) Analistas administrativos, (1) Líder de seguridad y salud en el trabajo.

Una escogencia aleatoria con el fin de realizar una investigación rigurosa y análisis de la información de manera efectiva, el enfoque se da en todos los niveles de cargo de cara al usuario durante la pandemia, con el fin de ver los diferentes puntos de vista de acuerdo con su profesión y acercamiento al paciente.

5.5. Técnica de recolección de información

La recolección de datos y el análisis de la información requieren familiarización con el grupo que compromete la investigación, para interpretar de una manera más acertada las percepciones que cada uno de los empleados de la IPS Rangel Rehabilitación tiene sobre la calidad de vida y los cambios a partir de la COVID 19.

La recolección de la información se realizará de manera virtual por medio de un cuestionario en Google Forms. Según Pérez (1991), el instrumento de investigación llamado cuestionario, es el conjunto de preguntas, de varios tipos preparado de manera secuencial y coherente, con el fin de recopilar datos sobre los aspectos que interesan en una investigación o evaluación, además permite ser aplicado en los diferentes escenario de formas variadas, practica y dinámica al facilitar la

aplicación directamente, o compartir el formato google forms siendo esta la forma más practica a las hora de generar el respectivo análisis de la información. Para este caso el cuestionario aplicado tendrá preguntas abiertas y de selección múltiple de fácil comprensión para los participantes.

Las preguntas están enfocadas principalmente en los cinco Indicadores de Bienestar que refiere Benvin, Rivera, Tromben (2016), en su investigación llamada Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida, en el que se indica que influye en la calidad de vida aspectos como: tiempo, condiciones de vida, autonomía económica, educación y exclusión social o vulnerabilidad.

Enlace Cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNM7jCZADzHTYYQnS5BkJucOL8dGBpNI_4O224MLK-3s34JA/viewform?usp=sf_link

5.6. Desarrollo - Fases del trabajo de campo

En la fase de preparación, se realizó la elección del tema, para este caso el impacto que género la COVID 19 en la calidad de vida en el personal de la IPS Rangel Rehabilitación en la ciudad de Bogotá durante el semestre del año 2020, Lo primero se le informa a la Gerencia de la iniciativa de este trabajo de campo, seguido proceder con las fases de preparación; paso siguiente, elaboración del instrumento para esta caso el cuestionario el cual incluía 15 preguntas enfocada con el tema que dio origen a este trabajo y que surgieron a partir de la consulta de los indicadores de Bienestar según Benvin, Rivera, Tromben (2016).

En Fase de aplicación de instrumento de recolección, se reunieron el día 17 de febrero a los participantes para indicarles los objetivos del proyecto, se les indico que no había límite de tiempo para responder el cuestionario y que era importante responder con sinceridad. Para el Registro fotográfico (ver anexo A).

Posteriormente se compartió el enlace del cuestionario de Google Forms a los 20 empleados de la IPS Rangel Rehabilitación de la ciudad de Bogotá, para que de manera virtual se lograra obtener la recolección de información.

Durante la fase de la vinculación de la información se relaciona la información recolectada desde el cuestionario utilizado en formato google forms, con el fin de darle un orden lógico y recoger la información que se necesita. Los cuestionarios fueron realizados del 18 al 23 de febrero de 2022, para ver print de los cargos y fechas de diligenciamiento del formulario (ver Anexo B). El día 18 de febrero, el cuestionario fue realizado por 2 colaboradores de los cargos de Médico Fisiatra (1)

y Auxiliar de enfermería (1), para el 19 de febrero fueron realizados 9 cuestionarios de los cargos: Analistas de facturación (3), Médicos fisiatras (2), Líder de seguridad y salud en el trabajo (1), Líder de sede (1), Coordinador contable (1), Auxiliar administrativa (1). Para el día 20 de febrero fue diligenciado un cuestionario por un Médico fisiatra y para el 23 de febrero, se realizaron 8 cuestionarios de los cargos: Auxiliar de enfermería (4), Analista contable (2), Médico Fisiatra (1), Auxiliar administrativo (1).

En la fase analítica, luego de recopilada la información se pasará a ser analizada por medio de gráficos de tal manera que se pueda identificar cual ha sido el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida de las personas que trabajan en la IPS Rangel Rehabilitación, además de lograr el alcance de los objetivos planteados en el inicio del proyecto.

6. Análisis de resultados y discusión

A continuación, se realizó una revisión de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN, con la finalidad de analizar cualitativamente con respecto a los indicadores de bienestar, el impacto en la calidad de vida de los trabajadores de la IPS.

Con respecto al nivel académico de los colaboradores que participaron en el diligenciamiento de los cuestionarios, se denota que un 50% de los participantes son de nivel técnico, un 25% son tecnólogos, un 20% son especialistas y un 5% es magister.

El primer indicador de bienestar que fue evaluado mediante en el cuestionario aplicado es el tiempo, las preguntas que se formularon en este apartado fueron ¿Desde el inicio de la pandemia el tiempo destinado para su labor aumentó?, ¿Desde qué inicio la COVID 19 el tiempo que comparte con su familia disminuyó?, ¿A partir de la pandemia la disposición de tiempo que destinaba para su círculo social, hobbies, estudio u otras actividades aumentó?, ¿Desde el inicio de la pandemia el tiempo que usted dedicaba a su cuidado personal aumentó?.

Con respecto a la primera pregunta, El 50% de los participantes consideran que desde que inició la pandemia el tiempo en su labor en la IPS aumentó, un 20% comenta que algunas veces, mientras que el 30% no lo aprecian así.

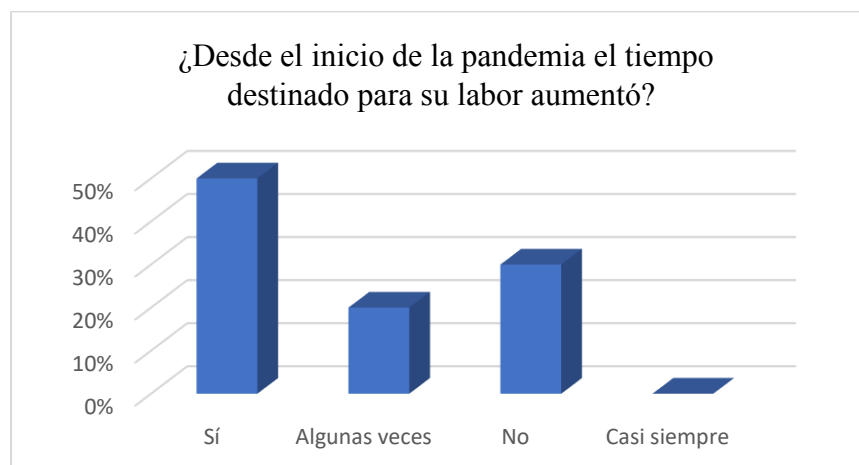


Figura 1. Respuestas pregunta 1 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Para la pregunta relacionada con la disminución del tiempo que comparte con su familia, los colaboradores de la IPS respondieron un 40% respondió que sí, un 5% que casi siempre, un 30% que algunas veces, mientras que un 25% manifiesta que no fue así.

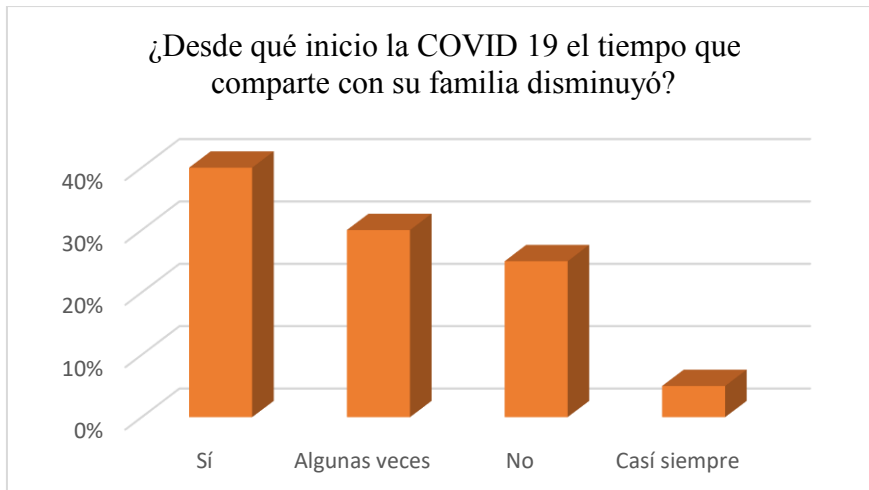


Figura 2. Respuestas pregunta 2 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Con respecto al aumento en el tiempo destinados a su círculo social, hobbies, estudio u otras actividades, un 45% de los participantes contestaron que no fue así, mientras que un 30% indica que algunas veces. Un 20% indica que sí aumentó y un 5% informa que casi siempre se incrementó

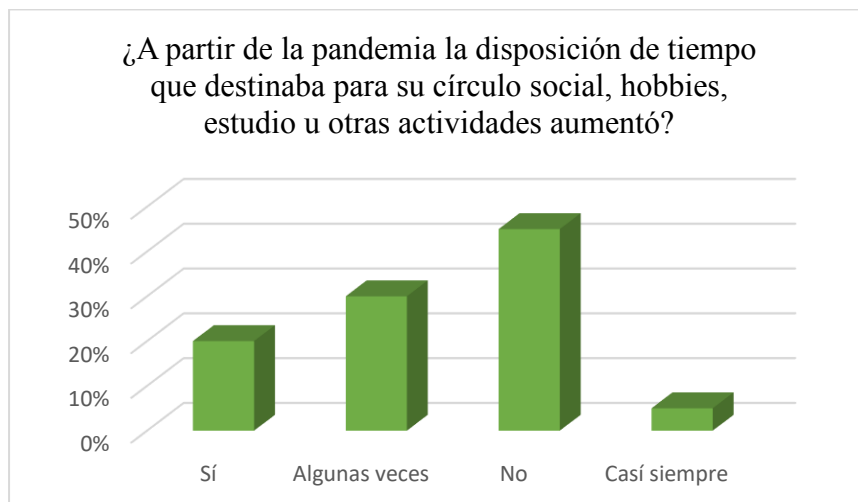


Figura 3. Respuestas pregunta 3 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Otra pregunta que se realizó en este primer indicador de tiempo fue con respecto al aumento en el tiempo que estaban dedicando para su cuidado personal, a lo cual un 40% informó que algunas veces, un 30% informó que sí aumentó y otro 30% que no.

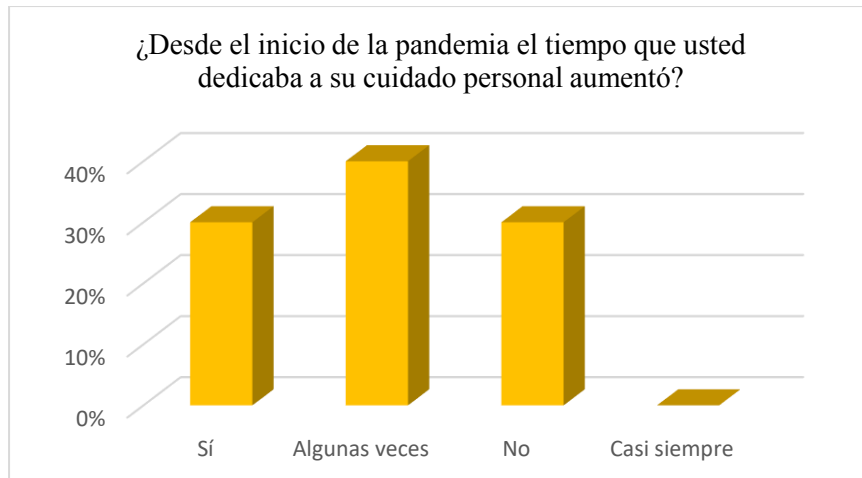


Figura 4. Respuestas pregunta 4 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

El siguiente Indicador que se tuvo en cuenta para formular las preguntas del cuestionario aplicado a los colaboradores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN se direccionó hacia algunas condiciones de vida, enfocadas principalmente al entorno residencial de los trabajadores. Para evaluar este indicador se formularon las siguientes preguntas: ¿En qué tipo de vivienda vive?, ¿Cuántas personas compartieron el espacio en el que vive durante la pandemia?, ¿Durante la pandemia en su vivienda cuántas personas dormían en el mismo cuarto?, ¿Su vivienda cuenta con agua potable, energía eléctrica y servicio de gas?

Frente a la primera pregunta, el 55% de los participantes indican que viven en un apartamento, mientras que el 45% que residen en una casa.

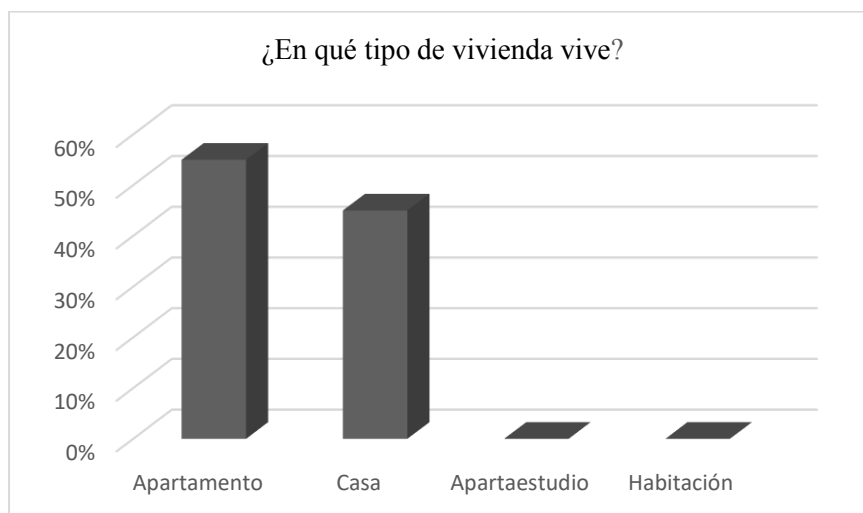


Figura 5. Respuestas pregunta 5 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

En los resultados de la segunda pregunta formulada para el indicador de condiciones de vida, se identifica que un 35% compartieron su lugar de residencia con 1, 2, 3 o 4 personas, sólo el 30% con 5 o más.

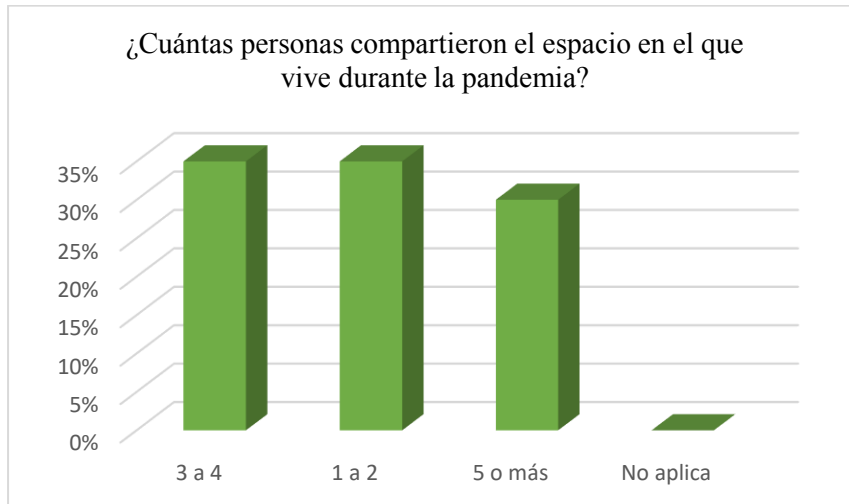


Figura 6. Respuestas pregunta 6 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Con respecto a la pregunta acerca de la cantidad de personas que dormían en el mismo cuarto, el 80% de los 20 participantes indican que compartían cuarto con una o dos personas, mientras que un 15% indica que no compartían el espacio del cuarto y un 5% indica que compartían con 3 o 4 personas el cuarto.

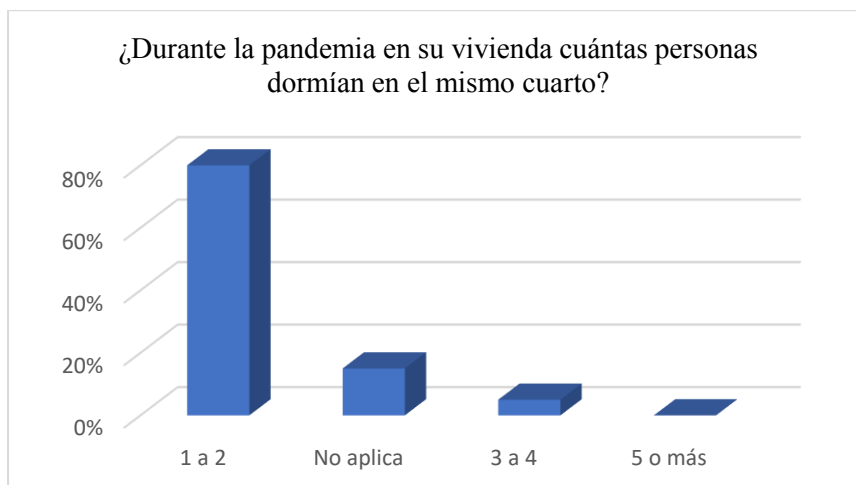


Figura 7. Respuestas pregunta 7 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

El 100% de los participantes indican que su vivienda cuenta con servicios públicos prioritarios (agua potable, energía eléctrica y gas natural).

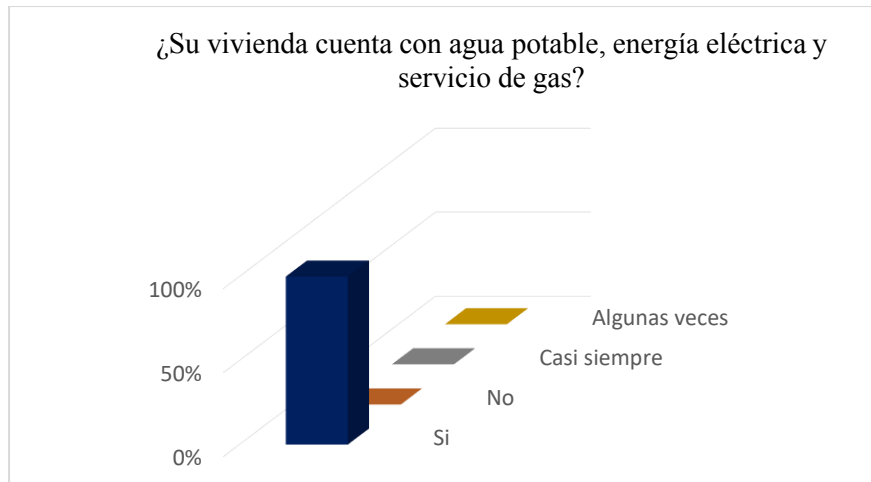


Figura 8. Respuestas pregunta 8 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

El tercer indicador de calidad de vida que se tuvo en cuenta fue el de la autonomía económica, para el cual se formularon las siguientes preguntas: ¿Cuántas personas aportaron económicamente en su vivienda durante la pandemia?, ¿Considera que los costos en su hogar aumentaron con la pandemia?, ¿Tuvo complicaciones para transportarse durante la pandemia?,

Frente a la primera pregunta formulada en este indicador, se evidencia que el 65% de los participantes indican que dos personas aportan económicamente al sostenimiento del hogar, mientras que un 15% informan que aportan una persona y otro 15% que tres, el 5% indica que no aplica.

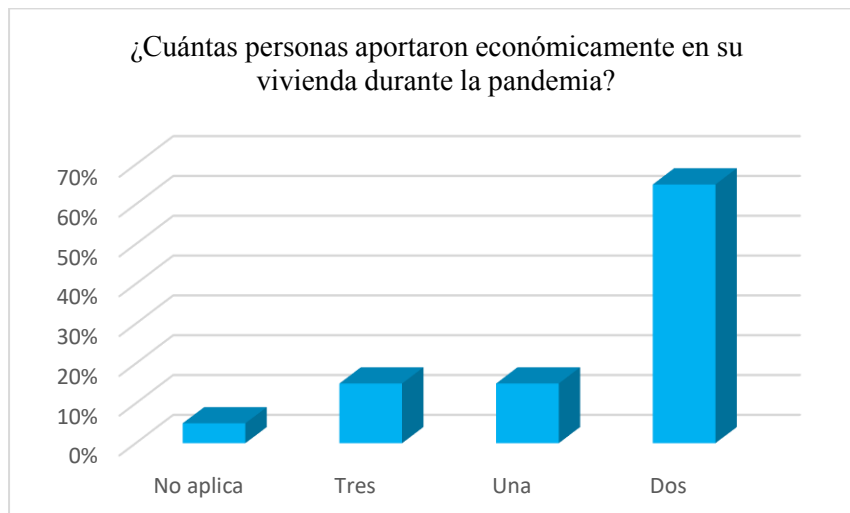


Figura 9. Respuestas pregunta 9 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

La segunda pregunta estaba relacionada con el aumento de los costos en el hogar a causa de la pandemia, a lo cual el 75% de los participantes indican que sí, mientras que el 15% indican que algunas veces y sólo el 10% informaron que no.

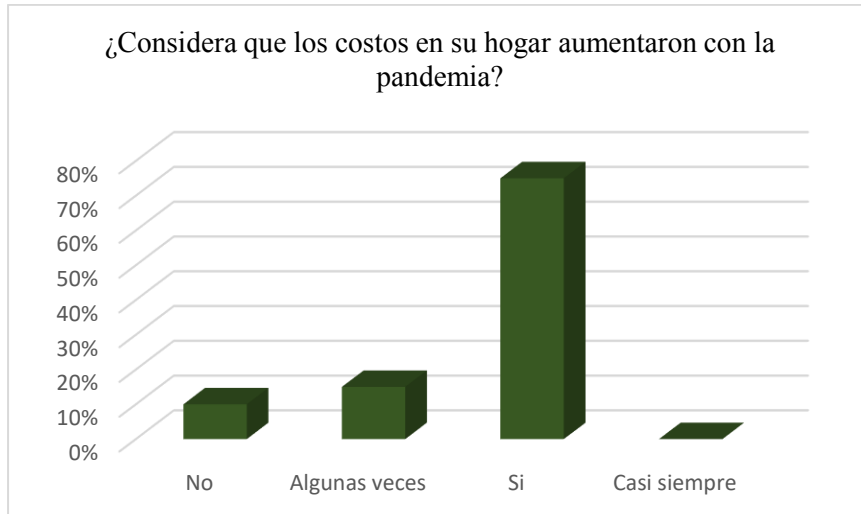


Figura 10. Respuestas pregunta 10 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Otra que pregunta que se formuló frente al indicador de autonomía económica fue con respecto a las complicaciones que tuvieron los trabajadores de la IPS durante la pandemia, a lo cual el 10% indicó que siempre se presentaron, un 15% informa que casi siempre, el 45% indica que algunas veces y el restante 30% informa que nunca tuvo complicaciones con respecto al transporte.

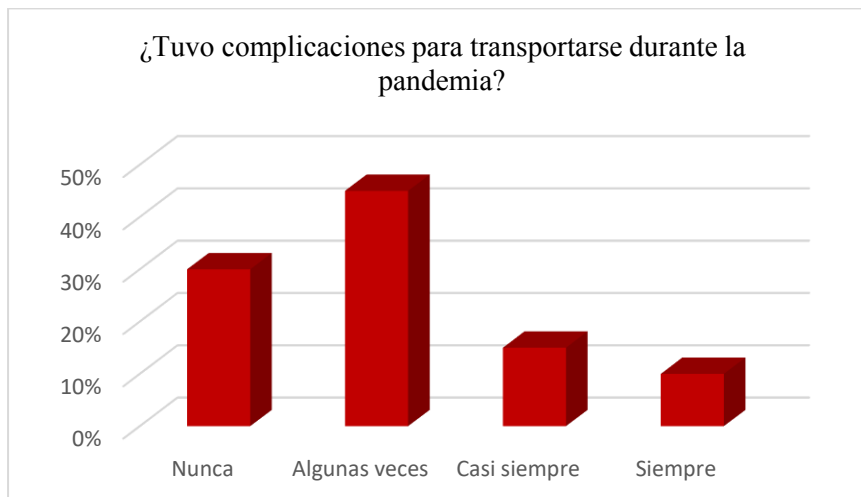


Figura 11. Respuestas pregunta 11 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

El último indicador de calidad de vida aplicado a los trabajadores de la IPS, fue el de la salud

mental, para evaluarlo se formularon las siguientes preguntas: ¿Sintió miedo, ansiedad o incertidumbre durante la pandemia?, ¿Considera en general que las condiciones laborales a partir de la pandemia se vieron afectadas?, ¿Considera que su salud mental tuvo afectación a partir de la pandemia?, ¿Considera en general que su calidad de vida cambio a partir de la pandemia?

Con respecto a la primera pregunta formulada en este apartado, se evidencia que un 65% informa que no, mientras que 25% indica que casi siempre y un 10% siempre sintieron miedo, ansiedad o incertidumbre durante la pandemia.

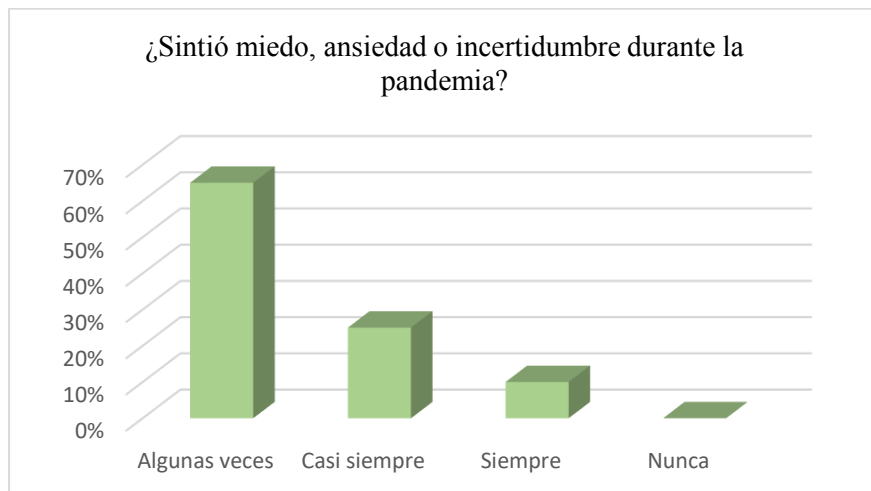


Figura 12. Respuestas pregunta 12 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Con respecto a la afectación que pudo haber causado la pandemia a las condiciones laborales, un 5% considera que se presentó en casi todo, un 30% indica que sí, otro 30% lo evidenció sólo en algunos aspectos y un 35% considera que no hubo afectación.

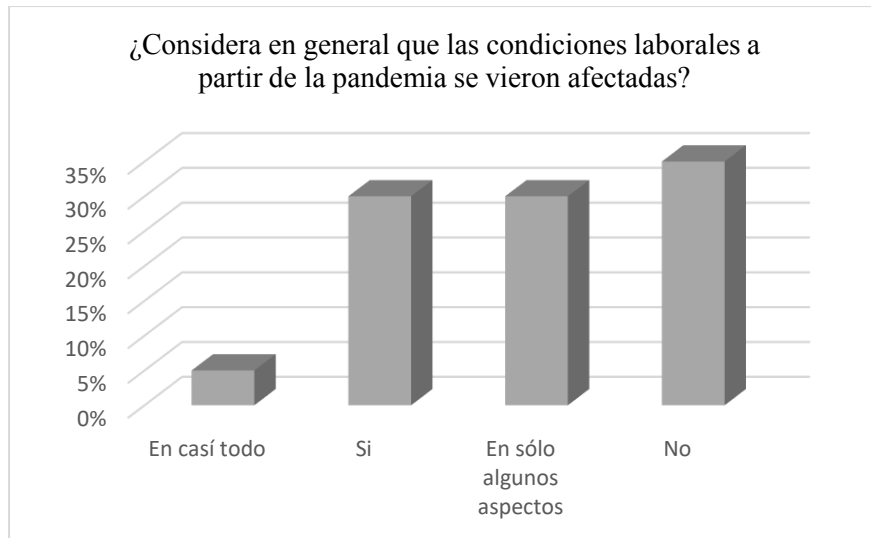


Figura 13. Respuestas pregunta 13 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

La tercera pregunta formulada en este apartado, hacía referencia a la afectación que pudo generar la pandemia a la salud mental de los colaboradores de la IPS, el 45% consideran que, en algunos aspectos, el 10% indica que sí, mientras que un 30% indica que no y el restante 15% casi no.

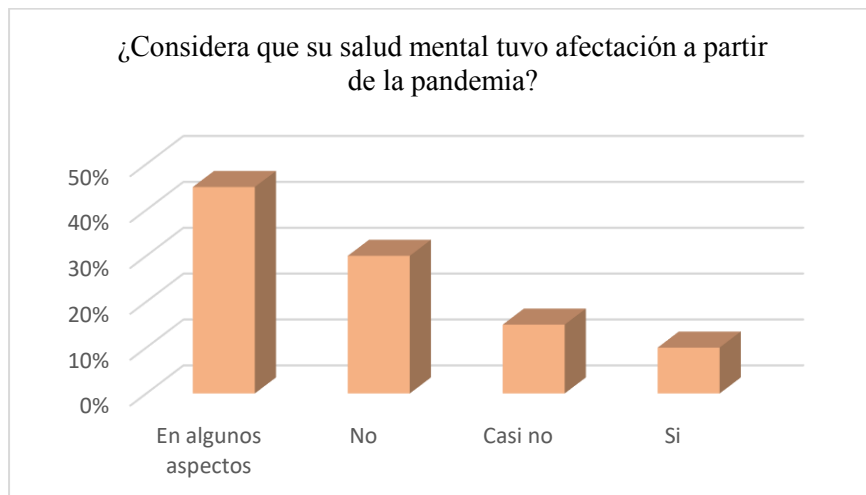


Figura 14. Respuestas pregunta 14 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Para la última pregunta acerca del cambio que tuvo la calidad de vida en general para los colaboradores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN, un 50% indica que sí, un 30% en algunos aspectos, un 10% informa que casi no y otro 10% que no.

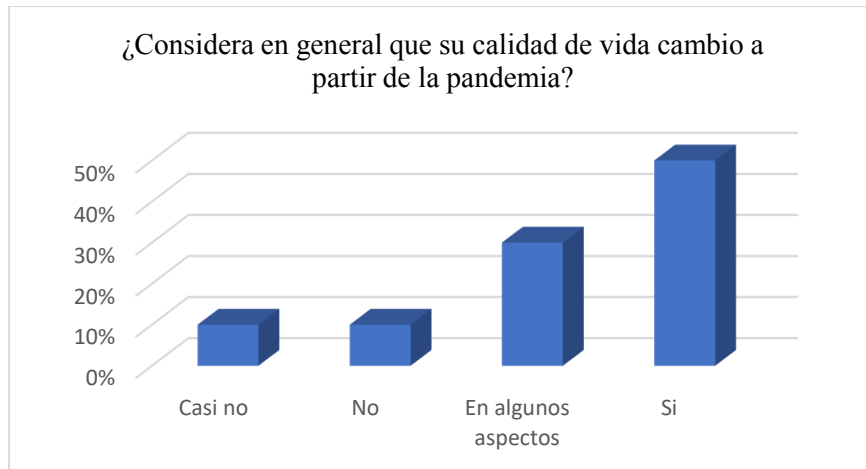


Figura 15. Respuestas pregunta 15 del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2022)

Con respecto a las respuestas del personal de la IPS frente al indicador de Tiempo, se define que más de la mitad de los participantes consideran que la carga labor aumentó, probablemente se debe a que pertenece al sector de la salud y de acuerdo a la aparición de la COVID 19, hubo un incremento en las tareas cotidianas. Frente a las preguntas formuladas acerca del tiempo que se compartió en familia durante la pandemia, así como el destinado a su círculo social, hobbies, estudio u otras actividades, la mayoría de colaboradores considera sí disminuyó, probablemente esto se debe a que al inicio de la pandemia se comenzó a trabajar desde casa y con esto aumentó la carga laboral; por ello el tiempo destinado para compartir en familia no era el mismo que antes de la COVID 19. En cambio, con respecto al tiempo destinado al cuidado personal, la mayoría indica que aumentó, esto se puede deber a que en general para toda la población se implementaron protocolos de autocuidado como prevención a la pandemia.

Con respecto al indicador de condiciones de vida se denota que los trabajadores de la IPS RANGEL REHABILITACIÓN en su mayoría residen en apartamentos, el 30% de los participantes compartieron con 5 personas o más el espacio de vivienda durante la pandemia y sólo el 5% comparten su cuarto con 3 o 4 personas. En general se evidencia que las condiciones de vida de los colaboradores de la IPS son adecuadas, teniendo en cuenta que se denota que no hay hacinamiento y que el 100% confirma que cuenta con los servicios públicos básicos.

Frente al indicador de autonomía económica, se evidencia que la mayoría de los trabajadores de la IPS, recibieron apoyo económico para el sostenimiento del hogar, así como un 75% de los participantes informan que los costos del hogar aumentaron en pandemia. Con respecto al

transporte desde el inicio de la COVID 19, se evidencia que la mayoría de colaboradores consideran que no se presentaron mayores dificultades para movilizarse en la ciudad de Bogotá.

Conforme a la información recolectada frente al indicador de Salud mental, se denota que un 35% de los participantes percibieron miedo, ansiedad o incertidumbre durante la pandemia, porcentaje que se considera bajo con respecto al 100% de los participantes. Con respecto a la percepción de afectación en el entorno laboral, un 35% considera que sí hubo afectación, mientras que un 30% lo sintió sólo en algunos aspectos y otro 35% no percibe dicha afectación. Frente a la percepción de la salud mental a partir de la pandemia, se evidencia que los resultados que un 55% consideran que sí o en algunos aspectos. En cuanto a la calidad de vida en general se validó que un 80% de los colaboradores de la IPS consideran que sí se presentaron cambios o en algunos aspectos.

De acuerdo al análisis de datos de la encuesta realizada, podemos evidenciar que las variables se da en todos los contextos de académicos y jerárquicos dentro de la compañía, no hubo discriminación, esto como se puede percibir en la cantidad de carga laboral que se generó a raíz de la pandemia, donde un 50% considera que así fue y el 20% considera que en algunas ocasiones, de acuerdo a esto se evidencia que el 70% de las personas encuestadas percibieron una sobrecarga laboral a lo habitual, trabajo lo que afecta de manera directa el bienestar laboral, esto evidenciado en el trabajo llamado Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones, publicado por Castañeda, Betancur, Salazar, & Mora (2017), en este los autores refieren que los trabajadores expuestos a altos niveles de estrés por el trabajo excesivo, van evidenciando el deterioro en su salud de manera gradual, de acuerdo a la investigación realizada por Blanch, Crespo y Sahagún (2012), “Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencia y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada”, es un estado en el cual se evidencias situación o exceso de trabajo, asociado a falta de tiempo para realizarlas, Esta intensificación objetiva del trabajo imprime en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia y percepción de desbordamiento y de riesgo de colapso, toda sobre carga laboral desencadenan un desgaste de salud física y mental.

En cuanto afectación que pudo haber causado la pandemia a las condiciones laborales, un 5% considera que se presentó en casi todo, un 30% indica que sí, otro 30% lo evidenció sólo en algunos aspectos y un 35% considera que no hubo afectación, se puede evidenciar que los cambios fueron muy estativos, esto puede deberse al tipo de función o cargo que tienen dentro de la compañía, esto también conlleva cambios en la calidad de vida, Según Walton (1973), entre las dimensiones que intervienen en la calidad de vida laboral está la compensación justa y adecuada, las condiciones de

trabajo saludables y seguras, la oportunidad para el desarrollo de la capacidad humana, la oportunidad de crecimiento continuo con seguridad, la integración social en la organización, constitucionalismo en la organización, relevancia social y espacio total de vida en el trabajo, de acuerdo a esto se debe abarcar un poco más a fondo este ámbito y aclarar por qué cada persona encuestada refiere que estuvo afectada, poco o nada en sus condiciones de trabajo, preguntas un poco más a fondo como por ejemplo ¿fue disminuido o afectado su compensación monetaria? ¿las condiciones de trabajo de entorno físico cambiaron? ¿se generó trabajo en casa o trabajo remoto durante la pandemia?. Teniendo en cuenta que para cada caso o cada persona encuestada la percepción o definición de condiciones laborales sea diferente y de esta manera será posible evidenciarlo.

De igual forma, se evidencia temas como aumento de costos en el hogar (75%), sensación de miedo, ansiedad o incertidumbre (65% y 25%), y salud mental afectada (45% y 10%), en donde todos estos factores puede llegar a carrear algún problema mental, de acuerdo con Soares, J., en el artículo Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19, en el artículo publicado en Revista Cubana de Enfermería en el año 2020, se explica que los trabajadores de la salud en tiempos de pandemia no solo están expuestos a riesgos físicos sino también de ámbito mental, factores como incremento en costos del hogar, la ansiedad o miedo de algo que nunca hemos vivido, y así afectando de manera errática la salud mental, Según Abraham Maslow, la calidad de vida “está determinada por la interacción dinámica entre las personas, la sociedad y el hábitat e igualmente por la satisfacción de los deseos” (Maslow A., 1982, p.398), sumado todos estos factores podemos determinar que si la calidad de vida se afectó, podemos contar con los mismos recursos monetarios o de compensación, pero si el ámbito mental se ve afectado, la calidad de vida de igual manera se verá afectada.

Con lo evidenciado en la pregunta ¿considera que la calidad de vida cambio durante la pandemia?, en donde su gran mayoría dice que si o algunos aspectos, la OMS (Organización Mundial de la Salud), define la calidad de vida como “percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas e inquietudes” (Hidalgo, 2021), donde anteriormente se evidenciaba que la calidad de vida era un ámbito de estado físico y de poder adquisitivo, actualmente se considera que la salud mental es vital dentro de la calidad de vida.

7. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los colaboradores de la IPS Rangel Rehabilitación en su calidad de vida, se evidencia que los indicadores de tiempo, autonomía económica y salud mental fueron en los tuvo mayor impacto la COVID 19; sin embargo, este último indicador fue el que tuvo mayor afectación.

Dentro del factor del tiempo se evidencia que la carga laboral aumentó, esto se puede atribuir a que la empresa al sector salud. Adicionalmente los trabajadores de la IPS perciben que el tiempo que comparten con sus familias disminuyó.

Con respecto al indicador de autonomía económica, se valida que mayor afectación por el incremento de los gastos en el hogar, adicionalmente los participantes indican que se presentaron dificultades para transportarse en algunas ocasiones.

Frente al indicador de salud mental, se evidencia que la mayoría percibieron que se presentaron cambios en su trabajo con respecto a algunos aspectos, además consideran que hubo cambios en general en su calidad de vida a raíz de la pandemia, en este indicador también los colaboradores de la IPS manifestaron que alguna vez sintieron miedo, ansiedad o incertidumbre.

Se puede determinar de acuerdo a la discusión de resultados, la gran Mayoría de personal de Rangel Rehabilitación, independientemente su rango, profesión o jerarquía tuvieron o sintieron alguna clase de miedo derivada de la pandemia, debido al desconocimiento que se tenía acerca del virus, el cual no tenía mayor estudio y conclusiones poco probadas, lo que desencadenó miedos que pudieron generar de esta etapa que para todos nosotros fue completamente nueva.

De acuerdo estos resultados, podemos evidenciar que se cumplen los objetivos establecidos en este trabajo, por lo cual podemos determinar cuál fue el impacto de la COVID 19 en la calidad de vida del personal de una IPS de Bogotá, durante el primer semestre del año 2020.

8. Recomendaciones

Una vez concluido este proyecto, consideramos generar las siguientes recomendaciones a razón de los resultados que arrojó el análisis de los datos de la encuesta realizada, de cómo impactó de la COVID-19 en la calidad de vida de los trabajadores de la IPS.

Diseñar programas de promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo a través del descanso suficiente tendientes a crear una nivelación en las cargas laborales, el equilibrio de la actividad física y mental y la adecuada conciliación de la vida laboral y personal.

Realizar un análisis de riesgo de todas las prácticas en el ejercicio de la labor desarrolla por el personal de la IPS, de tal forma que se puedan establecer niveles de protección, manejo bioseguro y logística requerida como condiciones necesarias a razón del impacto generado por la COVID 19 frente a la calidad de vida de estos trabajadores.

Estimular el desarrollo de programas que permitan fortalecer la salud mental y brindar apoyo psicosocial enfocados al fortalecimiento de la calidad de vida de los trabajadores al promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Recopilar, analizar, documentar todos los elementos clave del sistema de gestión del sistema de seguridad en el trabajo, incluidos los peligros, riesgos laborales significativos, las medidas, los procedimientos, las instrucciones, las funciones y las responsabilidades para la implementación de las medidas de prevención y control a consecuencia de la COVID 19.

Para complementar los resultados obtenidos, se podría aplicar un instrumento como una encuesta que nos permita evidenciar la manera en que los colaboradores se sienten actualmente, para realizar la comparación con los resultados obtenidos en este trabajo de investigación; teniendo en cuenta aspectos como la carga laboral, la salud mental, tiempo libre y el transporte.

9. Referencias

- Albalade, J. J. (2001). Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales. *Papers: Revista de Sociología*, 65, 81-107.
- Allardt E. Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. p. 126-134. En: Sen M, Nussbaum M. (comp.). *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica; 1998.
- Aspiazu, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y sociedad*, (28), 11-35.
- Benvin, Rivera, Tronben. (2016). Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida aplicado a Colombia, el Ecuador, México y el Uruguay. *Cepal*, 134, 135.
- Blanch, Crespo y Sahagún (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. *Dialnet*.
- Briones Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las ciencias*, 26-34
- Canales-Farah, A., López-Gómez, J., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carrillo, Hamit, Benjumea (2017). Conceptualización de la interacción comunicativa y su caracterización. *Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Medicina*, 25, 12. Recuperado el 2022
- Castañeda Herrera Y., Betancur J., Salazar Jiménez N. L., & Mora Martínez A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chile, R. d. (2003). *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 83.
- Colombia, P. d. (22 de marzo de 2020). <https://dapre.presidencia.gov.co/>. Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/>: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

- Cordoba, Casals. (2020). Pornografía y Masculinidades en Tiempos de COVID-19. Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos.
- Dennis, Williams, Giangreco y Cloninger (1993), La noción de calidad de vida y su medición. Dialnet
- Diener, E. D. (noviembre de 1995). The wealth of nations revisited: Income and quality of life. Social Indicators Research, pág. 36.
- Economipedia.com (2021) Método sintético. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/metodo-sintetico.html>
- Gonzalez, N. (2014). Las relaciones humanas en la universidad y el impacto en la calidad educativa. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 1(1) 1-17.
- Henao, O. M. (2004). Enfoques, teorías y nuevos rumbos del concepto calidad de vida. Una revisión aplicada para América Latina desde la sostenibilidad. La Iniciativa de Comunicación.
- Hidalgo, U. A. (2021). <https://www.uaeh.edu.mx>. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx>: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Hofferth, S. L. (1984). Long-Term Economic Consequences for Women of Delayed Childbearing and Reduced Family. Demography, 21(2): 141-155.
- Hollanflsworth J.G. Jr. (1988) Evaluating the impact of medical treatment on the quality of life: A 5-year update. Social Science and Medicine, 26, 425-434.
- J. Weller, (2020) “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Juárez-García A. (2020) Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud UIS; 53(4): 432-439. Recuperado de: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Levy, Anderson, 1980; Fortich Mesa y Gutierrez, (2019). Calidad de vida: Una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología
- Lopategui Corsino, 1997 y Rego et al., (2020). Bienestar Y Calidad De Vida. Universidad Interamericana de Puerto Rico
- Lora, Eduardo (coord.) 2008 Calidad de vida: Mas allá de los hechos. Washington: Banco Interamericano del Desarrollo.
- Martin, R. (1971). Problems in the Definition and Measurement of Poverty. The Concept of

- Poverty. Londres, Heinemann.
- Martínez M. L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 301-321.
- Maslow A., 1982, Reflexiones Sobre Calidad De Vida. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad de Los Andes p.398
- Meade, J. (1967). Population Explosion, the Standard of Living and Social Conflict. *The Economic Journal*, 77: 233-255.
- Mendianta. (2015). La fenomenología desde la perspectiva hermenéutica de Heidegger: una propuesta metodológica para la salud pública. México.
- Ministerio de salud. (2021). Minsalud adelanta estudio sobre impacto de la pandemia en trabajadores de la salud. Recuperado de Gov.co: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-adelanta-estudio-sobre-impacto-de-la-pandemia-en-trabajadores-de-la-salud.aspx>
- Ministerio de Salud. La carga de la enfermedad en Colombia. Bogotá; 1994. p. 26.
- Oviedo Lugo GF, et al. (2021) Grupos de escucha y apoyo en un hospital universitario como modelo de intervención para profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.10.012>
- Pérez Juste, R. (1991): Pedagogía Experimental. La Medida en Educación. Curso de Adaptación. Uned. 106.
- Petty, Political Arithmetic. [Escrito en 1672, 1ª ed. de 1691]. In HULL, Charles H.
- Quitral (2020). Bibliotecas frente a la pandemia COVID-19: fundamentos y acciones en Latinoamérica. Biblioteca Universitaria UNIRIO.
- Ramones, I. (2007). Calidad de vida relacionada a salud en pacientes con hipertensión arterial. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, p. 2.
- República, B. d. (03 de septiembre de 2020). <https://www.banrep.gov.co>. Recuperado de: <https://www.banrep.gov.co/es/borrador-1129>
- República, P. d. (17 de marzo de 2020). coronaviruscolombia.gov.co. Recuperado de: https://coronaviruscolombia.gov.co/docs/decretos/general/51_Presidencia_Decreto_417.pdf
- Revista Colombiana de Psiquiatría. (2021). Grupos de escucha y apoyo en un hospital universitario como modelo de intervención para profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-

19. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.10.012>
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2016). ¿Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá? Colombia/Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá? Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1).
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>
- Seabright, P. (1996). El Pluralismo y el Estandar de Vida. *La Calidad de Vida*. Fondo de Cultura Económica, 504-524.
- Smith, (1979). Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones. México: Fondo de Cultura Económica
- Soares, J. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Stephen & Timothy (2019), Clustering Research Activity in Communication Doctoral Programs: Relationship of Publication Productivity and Department Size to Disciplinary Reputation and Prestige
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós
- Torres, Z.A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM. (8-11) p. 56-57.
- Vasquez, L. (2018). El Bienestar laboral como ventaja competitiva de las organizaciones en Colombia. Medellín.
- Veenhoven, r. 2001 “Calidad de vida y felicidad: No es exactamente lo mismo”, en G. De Girolamo (Ed.). *Salud y calidad de vida*. Torino: II Pensamiento científico. Recuperado de: <http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub2000s/2001e-fulls.pdf> (19-10-2011). 2008 “Sociological Theories of Subjective Well-Being”, en Michael, E.; Larsen, Randy J. (Edits.). *The Science of Subjective Well-Being*: 44-61. New York: Guilford Publications. WACQUANT, Loïc
- Velazco, 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

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.

10. Anexos

Anexo A. Registro fotográfico



Anexo B. Print de los cargos y fechas de diligenciamiento del formulario

Formulario sin título (respuestas) ☆ 📄 🔄

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I S A

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal		Nombre completo (Opcional)	¿A cuál área pertenece?	¿Cuál es su cargo?
2	18/02/2022 23:03:26	Acepto	YUDITH chivata chivata	Asistencial	Fisiatra
3	18/02/2022 23:21:30	Acepto	Cristian armanda Berrío rubio	Enfermería	Auxiliar de enfermería
4	19/02/2022 5:14:45	Acepto	Edid alexanxandra Ramirez ve	Gestión humana/adminis	Auxiliar administrativa
5	19/02/2022 14:25:03	Acepto	Diana Marcela torres Castro	Facturación	Analista
6	19/02/2022 14:36:05	Acepto	Edgar Francisco Motta	Consulta externa	Fisiatra
7	19/02/2022 14:40:30	Acepto	Mayi Aleidi Soto Fernandez	Contabilidad	Coordinador Contable
8	19/02/2022 15:05:52	Acepto	Diana Carolina Bohórquez Go	Asistencial	Fisiatra
9	19/02/2022 15:26:20	Acepto	Juan Felipe Ángel moya	Red centro	Administrador
10	19/02/2022 15:37:16	Acepto	Sandra Lorena Roldán rivera	Facturación	Analista de facturación
11	19/02/2022 16:42:05	Acepto	Sandra Jackelin Clavijo Avend	Facturación	Analista de Facturación
12	19/02/2022 16:55:13	Acepto	Luis Hernando Daza Quevedo	Gestión Humana	Líder seguridad y salud en el trabajo
13	20/02/2022 9:59:17	Acepto	Camila Fonseca	Asistencial - operática	Médico FISIATRA
14	23/02/2022 9:31:59	Acepto	MARCO ANTONIO RODRIGU	ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA
15	23/02/2022 16:57:19	Acepto	LEYDY LISETH CRUZ PARAL	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRADORA DE SEDE
16	23/02/2022 17:01:59	Acepto	Karen xruz	Enfermería	Auxiliar de enfermería
17	23/02/2022 17:02:50	Acepto	Julie Andrea Daza	Área asistencial	Auxiliar de enfermería
18	23/02/2022 17:29:35	Acepto	Diana Capacho	Asistencial	Auxiliar de enfermería
19	23/02/2022 17:51:37	Acepto	Deici Marcela Alba González	Contabilidad	Analista Contable
20	23/02/2022 18:15:12	Acepto	Alba Julieth Hernández Torres	Administrativa	Analista contable
21	23/02/2022 20:13:01	Acepto	María triana	ADMISIONES	Auxiliar de admisiones
22					
23					

+ Respuestas de formulario 1