

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD BANCARIA  
FRENTE A LOS CAMBIOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO POR EFECTOS DEL  
COVID 19.

PRESENTA:

CESAR AUGUSTO GUARIN RODRIGUEZ	1311540106
CLAUDIA PAOLA GARCIA RUIZ	1611021079
CLAUDIA YANET PANTOJA BOLAÑOS.	1811024048.
NORFIS MARGOTH CUELLO CEVANTES	1721024985
OLGA LUCIA VEGA MUÑOZ	1111050071

SUPERVISOR:

LAURA MILENA SEGOVIA NIETO. MGS.

BOGOTÁ, OCTUBRE DE 2020.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	1
Introducción .....	1
Descripción del contexto general del tema. ....	2
Planteamiento del problema.....	2
Pregunta de investigación. ....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos. ....	3
Justificación. ....	4
Capítulo 2.....	5
Marco de referencia .....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	6
Capítulo 3.....	9
Metodología.....	9
Tipo y diseño de investigación .....	9
Instrumentos de recolección de datos. ....	10
Estrategia del análisis del dato.....	10
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4.....	11
Resultados .....	11
Discusión.....	14
Conclusiones.....	16
Limitaciones.....	16
Recomendaciones.....	17
Material multimedia.....	17
Referencias.....	18
Anexos .....	20
Anexos 1. Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe – CTESLAC.....	20
Anexos 2. Consentimiento Informado.....	21

## Tabla de Ilustraciones

Grafico 1. Emociones.....	12
Grafico 2. Concentración.....	13
Grafico 3. Nivel Educativo.....	13
Grafico 4. Perdida de Sueño.....	13
Grafico 5. Control.....	14

## **Resumen**

En la actualidad las condiciones laborales han cambiado viéndose afectados los estilos de vida de los colaboradores por causa de la emergencia que afronta el país debido a la pandemia. Por esta razón, el presente trabajo investigativo tiene como propósito determinar la afectación en el estilo de vida de los colaboradores de una entidad bancaria, frente a los cambios en la modalidad de trabajo por efectos del Covid 19, pasando de trabajar desde las oficinas de la empresa a tener que trabajar desde casa. También, conocer los efectos en el comportamiento humano de los colaboradores, indagando sobre su salud mental y los cambios en el ambiente familiar y social que afrontan en el diario vivir. La teoría central que sustenta este proyecto es la teoría de las X y las Y del pensador Douglas McGregor promotor de las relaciones humanas dentro de las organizaciones. El método propuesto para llevar a cabo este proyecto es de tipo cuantitativo, con una muestra de 30 colaboradores de una entidad financiera, utilizado como instrumento el cuestionario CTESLAC (Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe). Como resultados, se evidenció que las actividades de los colaboradores, en tiempo de pandemia, han sido más agitadas y cargadas de trabajo, observando que la carga laboral ha aumentado considerablemente y esto afecta su aspecto emocional y los niveles de estrés con la modalidad de trabajo en casa. La implementación del trabajo remoto desde casa da como resultados en nuestra investigación que los colaboradores sometidos a estos cambios laborales sin debidas capacitaciones presentaron afectaciones de tipo psicológico, como el estrés, ansiedad, agotamiento mental y depresión.

Palabras Claves: Covid 19, trabajo remoto, colaboradores, afectación psicológica.

---

## **Capítulo 1**

### **Introducción**

Muchas empresas líderes y competitivas en el mercado cuidan el talento humano para que tengan calidad de vida laboral, con oficinas adecuadas y dotadas de los elementos de trabajo, que se traduce en motivación, rendimiento, autocuidado, sentido de pertenencia y disposición en la realización de las actividades por parte de los colaboradores.

Pero, en la actualidad las condiciones laborales han cambiado viéndose afectados los estilos de vida por la emergencia que afronta el país debido a la pandemia.

Por esta razón, con el presente estudio se investigará como ha sido la calidad de vida de los colaboradores, frente al cambio en la modalidad de trabajo que tienen que enfrentar por causa del Covid 19, pasando de trabajar desde las oficinas de la empresa a tener que trabajar desde casa. También se conocerá los efectos en el comportamiento

humano de los colaboradores, indagando sobre su salud mental y los cambios en el ambiente familiar y social que afrontan en el diario vivir.

Se delimita y conceptualiza el significado de variables como calidad de vida, modalidad de trabajo, Covid 19, dando enfoque psicológico, se busca que pueda comprenderse la temática. Se pretende señalar los comportamientos de los colaboradores que hacen trabajo remoto desde sus casas.

Todo lo trazado precedentemente se creará a través de una labor de campo que nos lleve a la recolección de la información, la observación de los comportamientos de los colaboradores y el análisis y descripción de resultados.

### **Descripción del contexto general del tema.**

En este momento la humanidad ha enfrentado diferentes retos por motivo del acontecimiento sanitario del Covid 19, teniendo que cumplir con todas las medidas y protocolos de bioseguridad que exige el Ministerio de Salud Nacional.

Una de las medidas acogidas por algunas empresas o entidades, para evitar el contagio del mortal virus Covid 19, es el cambio en la modalidad de trabajo para cumplir con las actividades laborales diarias, pasando a realizarse el trabajo desde sus casas, modalidad llamada trabajo remoto o teletrabajo en sector laboral.

Todos estos cambios y el miedo por contagiarse han afectado la salud mental por ende las relaciones del entorno familiar y social de los colaboradores.

Aunque el concepto de trabajo remoto es similar al concepto de teletrabajo, la diferencia radica en que el primero se da por efectos de la pandemia y el segundo se contrata la persona con esa modalidad desde un inicio para trabajadores independientes. Según Mitter, (2000) y Cárcamo y Villegas, (2009) esta modalidad hace reseña del trabajo a distancia, en el cual los colaboradores realizan sus actividades desde un lugar apartado corporalmente la empresa; esto se realiza por medio de la telemática (TIC), para desempeñar sus actividades desde cualquier lugar. Por su parte Barbosa (2013) puntualiza el teletrabajo como una representación maleable de la empresa, que reside en el ejercicio de la acción sin la figura del colaborador en la empresa.

### **Planteamiento del problema**

Como es bien sabido la situación actual de nuestra humanidad con relación al Covid 19, ha generado grandes cambios en el diario vivir, al igual que las diversas formas

de reinventarse de las personas para lograr mantener una calidad de vida, así pues, estos cambios también han llevado a que las empresas realicen procesos de cambio significativos para permanecer en un entorno espacial y temporal con carácter relativamente estable, en un ambiente interno y externo de competencia con otras empresas, teniendo que hacer cambios en la modalidad del trabajo y cambios tecnológicos para incrementar la habilidad de los trabajadores para resolver problemas sociales, económicos y cotidianos (Arteaga, Medellín, & Santos, 1995), teniendo claro que lo primordial para el Estado es cuidar la salud física de los trabajadores. Pero todos los protocolos y la reorganización de las empresas han llevado a que los colaboradores tengan cambios en su calidad de vida con correlación a la nueva modalidad de trabajo, afectando su salud mental por el confinamiento decretado desde marzo de 2020 en Colombia.

Con esta investigación se plantea conocer las dificultades en la calidad de vida que afrontan los colaboradores y se indagará sobre las afectaciones de tipo psicológico en relación con el estrés, ansiedad, agotamiento mental y depresión, con la nueva modalidad de trabajo remoto desde casa, también saber si los colaboradores siguen desarrollando el cargo que ejecutaban presencialmente y si sus funciones se han excedido o extendido con esta modalidad.

**Pregunta de investigación.**

¿Cómo se ve afectada la calidad de vida de los colaboradores de una entidad bancaria, frente a los cambios en la modalidad de trabajo por efectos del Covid 19?

**Objetivo general.**

Determinar la afectación en el estilo de vida de los colaboradores de una entidad bancaria, frente a los cambios en la modalidad de trabajo por efectos del Covid 19.

**Objetivos específicos.**

Identificar los cambios implementados por los colaboradores en el ámbito familiar a causa de los cambios de modalidad de trabajo por efectos del COVID 19.

Determinar las afectaciones más comunes de los colaboradores en su salud mental a causa de la pandemia.

Conocer el punto de vista de los colaboradores sobre la modalidad de teletrabajo desde sus desventajas.

### **Justificación.**

El periodo actual de pandemia por el que pasa el mundo ha generado cambios en el estilo de vida de los colaboradores de las empresas que luchan por mantenerse a flote en el mercado, teniendo que establecer estrategias para reinventarse y optar por nuevas modalidades de trabajo para realizar sus actividades y cumplir con sus funciones laborales, teniendo claro que lo primordial es la salud de sus colaboradores. Siguiendo el orden de ideas, muchas empresas no han logrado adaptarse a los cambios generados por esta calamidad de salud pública y en un gran porcentaje se han visto enfrentadas a sufrir cierres temporales, dificultad en pagar a sus colaboradores, disminución en sus ventas y demás, los cuales se han visto afectados para continuar, situación en la cual de alguna u otra manera han golpeado fuertemente la parte económica.

Por lo tanto, se considera de total relevancia realizar la presente investigación, ya que lo que se desea es determinar el impacto causado por los cambios en la modalidad de trabajo en una población de una entidad Financiera de la ciudad de Bogotá, ya que la mitad de los colaboradores han tenido que continuar laborando desde sus casas, ya sea por su condición de salud o por algún tema de organización comercial. Por tal motivo es importante estudiar los efectos que estos cambios conllevan a dichos colaboradores en el entorno familiar y social, pero no se debe dejar a un lado la parte psicológica ya que es evidente que el nuevo normal ha impactado emocionalmente a muchas personas, pues el simple hecho de no poder salir a laborar, de no compartir con los compañeros y de tener un cambio drástico en su forma de trabajar, han tenido una influencia notoria en su calidad de vida.

De hecho, la inmediatez y la urgencia no dieron pie a la planificación, pues primero la emergencia sanitaria y el bienestar de las personas. Pero, el paso del trabajo tradicional de la oficina al trabajo remoto como una forma flexible de reorganización del trabajo, para trabajar desde casa, implicó cambios en los horarios que pudieron llegar a extenderse por más de 8 horas laborales, además que las herramientas de trabajo se debieron adaptar de forma dinámica y el espacio del hogar se convirtió en un ambiente laboral (Barbosa, 2013), adaptaciones que pueden causar consecuencias en la salud física y psicológica.

## Capítulo 2

### Marco de referencia

Revisando documentación se evidencio un artículo interesante, que explica sobre el teletrabajo desde la perspectiva de la sostenibilidad empresarial, comunicando sobre la relevancia del teletrabajo como herramienta esencial en la sostenibilidad de las organizaciones, en este caso de pandemia, como se pueden transformar las empresas, con respecto al empleo para generar un equilibrio en la crisis económica que enfrenta el mundo. el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los colaboradores, se deben calcular otras variables tales como la cultura organizacional, ajuste al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se quiere conseguir son objetivos al triunfo para la empresa y no tropezar con un fiasco (Contreras & Rojas, 2015).

López & Neira (2019) en su tesis, el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú. concluye: Existe una correlación entre el teletrabajo y el estrés, haciendo énfasis en las formaciones en el trabajo y siendo conscientes de los beneficios del trabajo, los factores más estresantes para los colaboradores es no tener un espacio privado para su trabajo, no tener las interacciones sociales y los superiores no apoyan las metas profesionales de sus subordinados. Factores que hacen vulnerable a los colaboradores que implementan el teletrabajo.

### Marco conceptual.

Debido a la situación actual de crisis en salud pública a causa del COVID-19, no solo de nuestro país sino a nivel mundial tanto en forma global como cívica (Sandel, 2020), motivo por el cual las entidades encargadas de este aspecto han tenido que implementar acciones de seguimiento, análisis y evaluación, prevención y promoción en salud, involucrando de manera directa a la comunidades en procesos como planeación, capacitación y desarrollo de políticas de prevención, saneamiento básico con el fin de reducir las emergencias en salud situación por la cual se han tomado medidas de cambio a nivel social como el confinamiento, a nivel laboral acciones como cambio de modalidad presencial a trabajo remoto, y a nivel familiar situaciones de adecuación de espacios para el trabajo desde casa como el espacio de estudio para nuestros hijos, lo cual ha ocasionado afectaciones en la salud mental de los individuos alterando entre otras cosas su vida.



La calidad de vida es uno de los principales beneficios sociales establecido como una prestación o cualidad que facilita, brinda oportunidades y presta servicio en pro de ahorrar esfuerzos y minimizar preocupaciones en las personas (Chiavenato, 2009), a nivel de las organizaciones que para nuestro caso es una entidad bancaria, se han preocupado por que la crisis ocasionada por la pandemia no afecte el ambiente laboral por el cual se ha basado principalmente en factores como la satisfacción con su trabajo mediante la obtención de reconocimiento dentro del mismo además de mejorar las posibilidades a nivel jerárquico dentro de la organización, llevando a una estabilidad económica que conlleva a optimizar el ambiente laboral y las relaciones humanas con su grupo de trabajo, generando una mayor responsabilidad de decidir y participar con libertad en favor de la productividad de su empresa (Gomez, 2010).

Por lo anterior, se ha implementado a nivel institucional como primera medida el trabajo remoto o trabajo en casa de forma temporal, excepcional y ocasional, para proteger la salud de los colaboradores y así seguir cumpliendo con sus funciones y tratar de mitigar la propagación del virus. Aunque debido a la forma tan abrupta con que se asumió la medida generó que no se cumplieran protocolos en cuanto a la adecuación de lugares de trabajo adecuados, adema de asumir gastos por la conexión a internet y con equipos personales (Trujillo & Perdomo, 2020).

Pero a nivel organizacional y debido a estos cambios generados por la mezcla de ambientes laboral y familiar no se dimensionó la afectación en la salud del talento humano (Garces, 2014), ya que el aumento en el nivel de estrés ha desencadenado factores como depresión, intolerancia, ansiedad, agotamiento mental, lo que ha llevado a la empresa a la implementación estrategias para el fortalecimiento de la motivación, el reconocimiento, la seguridad laboral y las condiciones económicas que favorezcan al trabajador en los procesos y el cumplimiento de su trabajo (Marín, 2016) (Benítez & Gallego, 2015).

### **Marco teórico.**

Este proyecto investigativo está centrado en la teoría de las X y teoría de las Y, del pensador, Douglas McGregor, perteneciente a la escuela administrativa, promotor de las relaciones humanas, cuya enseñanzas se desarrollan en las organizaciones y alta gerencia, donde el ser humano es sujeto social, dando de esta manera un nuevo rumbo al inicio de las organizaciones, (López, 2007).

En la actualidad los colaboradores buscan que las organizaciones presten mayor importancia a sus necesidades, ambiciones y sentimientos y no solo sean tomados en cuenta por sus aptitudes dentro de las empresas. Y más ahora, que la situación que se está viviendo por cuenta del Covid -19 ha ocasionado cambios en la forma de vivir y de realizar las actividades y, las personas han tenido que acoplarse al nuevo entorno y modalidad de trabajo para poder sobrevivir a todas las adversidades que se presentan. Es por esto que las organizaciones hacen énfasis en la satisfacción del trabajador que permita tener una mejor calidad de vida laboral.

La teoría de McGregor se basa en que:

- a) El trabajo se puede considerar fuente de placer, cuando se realizan las actividades laborales de manera voluntaria o de castigo si incomoda lo que toca hacer.
- b) Los empleados para lograr sus metas dentro de las organizaciones deben de tener un propósito y compromiso de las tareas encomendadas por sus superiores.
- c) La necesidad de sentirse satisfecho es la que permite lograr las metas dentro de una organización, trayendo complacencia a la persona que logra su objetivo.
- d) Las personas del común aprenden que se debe tener responsabilidades cuando viven situaciones difíciles, huir de las responsabilidades, la seguridad que se tenga en sí mismo y el no tener ansias de poder, son producidos por las experiencias y no por la naturaleza humana.
- e) Las organizaciones existen empleados con altas capacidades de resolución de conflicto, que permiten mejorar las relaciones dentro de esta, son la minoría los que no están dotados de estas capacidades.

La teoría del pensador McGregor, expone que existen dos clases de pensamiento por parte de los ejecutivos de las altas gerencias, el primero es el pensamiento X, donde compara a los subordinados con animales que para poder trabajar necesitan del maltrato y la amenaza y en el pensamiento Y, expone que las personas tienen la necesidad y trabajan para suplir lo que necesitan (Porrás, 2005).

Este proyecto investigativo está relacionado con esta teoría, cuando en sus postulados McGregor menciona que el hombre por naturaleza es resistente a los cambios

mostrándose indiferente a las necesidades organizativas, siendo en ocasiones de poco liderazgo y con dificultad para adaptarse a los nuevos cambios dentro de las empresas, esto se puede evidenciar en la actualidad vivida por los colaboradores en los nuevos cambios a la modalidad de trabajo remoto a las que se han tenido que adaptarse por causa del Covid 19, para poder cumplir con sus actividades laboral y no ser despedidos.

Estos se adaptan a las nuevas condiciones laborales no porque les plazca sino por supervivencia y por tener un mejor estilo de vida laboral, adentro y fuera de la compañía. La motivación juega un papel importante en estos momentos en el ámbito laboral ya que potencia el desarrollo, la responsabilidad y comportamiento de los colaboradores, permitiendo una mayor producción en los objetivos propuestos en las áreas de trabajo.

Características de las teorías antes mencionadas, según Porras, (2005):

### **Teoría X**

Las personas del común son perezosas por naturaleza, trabajan lo necesario.

No saben lo que quieren, son irresponsables y de poco liderazgo.

Son indiferentes a las necesidades organización.

No les gustan las transformaciones y mucho menos si ellos están involucrados.

Muestran cierta charlatanería al momento de relacionarse con los demás.

### **Teoría Y**

La experiencia vivida dentro de las organizaciones ha permitido que los colaboradores sean indiferentes a los cambios al interior de estas, pero no significa que sean pasivos o no les guste los cambios organizacionales.

La dirección de la organización es la encargada de motivar a los empleados extrayendo lo más importante de cada uno, para lograr cumplir con los objetivos organizativos propuestos. Todos los subordinados son sensibles a objetivos organizativos de sus empresas.

El objetivo principal de las organizaciones es implementar estrategias que permitan a los empleados cumplir con los objetivos propuestos por los dirigentes, permitiendo que cada subordinado de los mejor de sí.

La teoría de las X y la teoría de las Y, se relaciona con este proyecto cuando menciona en sus postulaciones que el hombre por naturaleza es resistente a los cambios mostrándose

indiferente a las necesidades organizativas, esto se puede evidenciar en los nuevos cambios a la modalidad de trabajo remoto a las que se han tenido que adaptar los colaboradores, para poder cumplir con sus actividades laboral y no ser despedidos. Estos se adaptan a las nuevas condiciones laborales no porque les plazca sino por supervivencia y por tener un mejor clima laboral, dentro y fuera de la compañía. La motivación juega un papel importante en estos momentos en el ámbito laboral ya que potencia el desarrollo, la responsabilidad y comportamiento de los colaboradores, permitiendo una mayor producción en los objetivos propuestos en las áreas de trabajo

### **Capítulo 3**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación**

Con relación al progreso de la presente investigación, se considera elaborar una metodología de investigación cuantitativa agrupada a la complementariedad de técnicas para abordar la contexto social (Canto & Silva, 2013), la cual requiere que los percepciones sean precisos, ya que se tiene como objetivo identificar y determinar gracias a este diseño la forma en cómo se afecta el nivel de vida de los colaboradores de una entidad bancaria frente a los cambios de modalidad de trabajo por efectos de Covid 19, donde se logre establecer relaciones entre variables que determinen la construcción de elementos para realizar de forma adecuada la presente investigación donde gracias al instrumento que se va a trabajar se pueda dar respuesta a el planteamiento de problema diseñado.

##### **Participantes**

Los estudios basados en encuestas son estructurados, seleccionan la población mediante muestras estadísticamente representativas y definen la observación que se van a registrar antes de comenzar el trabajo de campo (Jaramillo, 2006), con base a lo anteriormente citado se puede decir que el método utilizado para la selección de los participantes fue de carácter no probabilístico ya que se escogió a la población que cumpliera con las características pertinentes los cuales ayudarían a cubrir los criterios que se pudieran mostrar donde se logre responder al objetivo de estudio, por ello se escogió a 30 empleados de una entidad bancaria que actualmente se encuentran realizando sus

labores desde casa por la contingencia, las cuales están conformados por 18 mujeres de una edad entre los 23 y 45 años, nivel académico universitario las cuales 4 son ejecutivas Pyme, 4 son Asesoras Pyme y 10 Asesoras Comerciales y por otro lado se tiene 12 hombres entre una edad de 25 y 45 años, nivel académico universitarios, donde 4 son Ejecutivos Pyme, 4 Asesores Pyme y 4 Asesores comerciales.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

La recolección de datos se realizó a través del instrumento de medición CTESLAC (Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe), donde las más destacadas variables medibles son rasgos sociodemográficos del colaborador y la compañía, circunstancias de cargo, circunstancias de trabajo, nivel de salud, recursos, actividades preventivas y características familiares.

Con el instrumento se pretende medir, cual es el nivel de correlación que existen entre las variables más demostrativas. La encuesta tiene un total de 77 preguntas, con un tipo de respuestas cerrada midiendo las variables mencionadas y posiblemente relacionadas entre sí. Algunas preguntas son abiertas, entre ellas, nivel educativo, ocupación y actividad económica, para que con la información suministrada por el entrevistado se pueda catalogar.

Con las variables recursos, actividades protectoras, características familiares, planteadas al final de la encuesta, se midió aspectos importantes como la participación de los colaboradores o la carga de trabajo no remunerado realizada en el círculo familiar. En conclusión, se propuso que como criterio metodológico realizar la entrevista en el domicilio del trabajador, en un horario adecuado a fin de minimizar los sesgos de selección (Benavides, 2016).

### **Estrategia del análisis del dato.**

Para obtener el análisis de datos en cuanto a la aplicación del cuestionario CTESLAC, se considera viable utilizar la plataforma del Software de IBM SPSS, la cual ofrece un análisis estadístico, por medio de gráficas y tablas donde se observa que es fácil, flexible y confiable, permitiendo determinar oportunamente los objetivos que se han establecido desde un principio en el estudio de trabajo.

### **Consideraciones éticas.**

De acuerdo con los principios establecidos en la Ley 1090 de 2006 (Colombia E. C., 2006) y en la Resolución 8430 de 1993 (Colombia M. d., 1993) y debido a que esta investigación se consideró como sin riesgo, porque se utilizaron métodos de investigación documental retrospectivos sin realiza injerencia o transformación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, sicológicas o generales de los participantes en la investigación.

El grupo investigador informó a los colaboradores sobre el procedimiento y la participación dentro del proyecto de investigación. La información se tratará bajo los estándares morales y legales de confidencialidad y de responsabilidad profesional protegiendo las pruebas aplicadas, para cuidar la integridad de los colaboradores. En acatamiento con los aspectos citados con el artículo 6 de la Resolución 8430 de 1993 (Colombia M. d., 1993), esta investigación se desarrolló acorde a los siguientes razonamientos:

Ajuste y definición breve de los principios éticos que evidencian la investigación. Enunciar visiblemente los peligros y las cauciones de seguridad que se manifiestan a los participantes.

Adquirir el Consentimiento Informado por escrito de los investigados o representantes legales con las excepciones dispuestas en la Resolución 8430/93. Determinar que la investigación iniciara cuando esta autorización solicitada por las dos partes; el Consentimiento Informado a los colaboradores; y su asentimiento en el propósito por parte del Comité de Ética.

## **Capítulo 4**

### **Resultados**

Con relación al análisis de resultados se evidencio que los colaboradores en estos últimos meses de pandemia, sus actividades han sido más agitadas y cargadas de trabajo; tomando sus respuestas de la prueba aplicada recaen en afirmativamente en los puntos de agotamiento, donde se puede observar que la carga laboral ha aumentado considerablemente y esto afecta su aspecto emocional y los niveles de estrés con la modalidad de trabajo en casa. Estos resultados se ven reflejados frecuentes en los

colaboradores del área de trabajo en entidad bancaria que, en las otras áreas de trabajo, como se evidencia en las gráficas 4 y 5.

Es notorio que muchos colaboradores asumieron el rol del trabajo como su prioridad dentro de sus hogares, dejando de lado las actividades propias del mismo, por cumplir sus metas y tiempos de conexión en reuniones o canales virtuales frente a un dispositivo electrónico, haciendo que actividades de descanso sean usados para culminar estas actividades, lo que limitó notoriamente sus tiempos de recuperación física como dormir, como se observó en la gráfica 4. Con relación a lo anteriormente mencionado es importante subrayar que de acuerdo a los resultados presentados en este proyecto, todos estos cambios tan repentinos que sucedieron en esta pandemia, han generado mucha incertidumbre y un sin sabor en muchos de los colaboradores que hasta su sueño se ha interrumpido, que no se pueden concentrar en sus actividades, pues todas estas alteraciones han dejado que afecte de forma directa su aspecto psicológico muchas veces llevándolos a presentar algún tipo de estrés y ansiedad

Por otro lado, se evidencia en los resultados que las mujeres en un 67% y los hombres en 100%, asumen que deben esconder sus emociones en todos los aspectos, durante el desempeño de su trabajo, siendo considerados como autosuficientes, haciendo que las emociones no sean consideradas relevantes ni con importancia en el ámbito laboral, y menos en el área bancaria.

El 67% de las mujeres considera que muchas veces su trabajo les exige esconder sus emociones o sentimientos, mientras que el 100% de los hombres considera lo mismo

Los hombres consideran que su trabajo exige que se escondan sus sentimientos y emociones mucho más que las mujeres

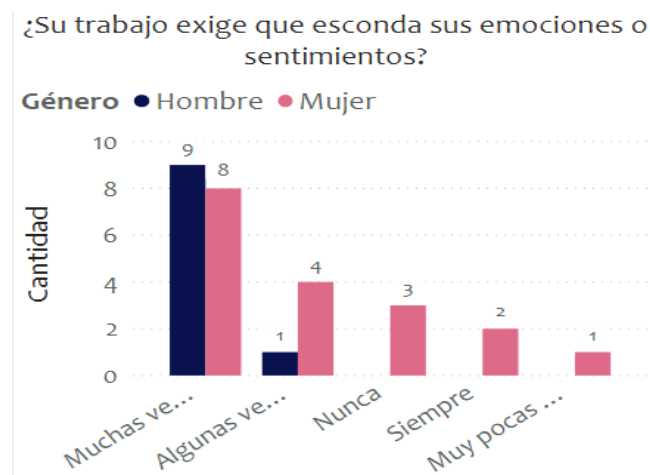
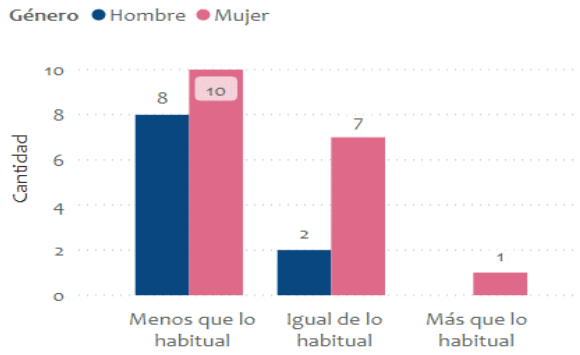


Grafico 1. Emociones

¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?

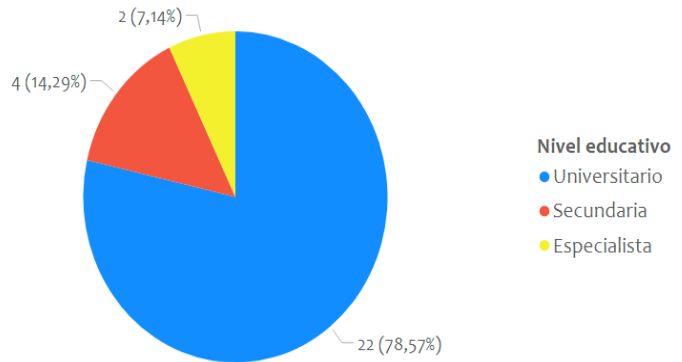


El 80% de los hombres considera que puede concentrarse menos que lo habitual en lo que hace frente al 56% de las mujeres que consideran lo mismo

*Grafico 2. Concentración*

La mayor parte de los encuestados el 78,57% cuentan con estudios universitarios

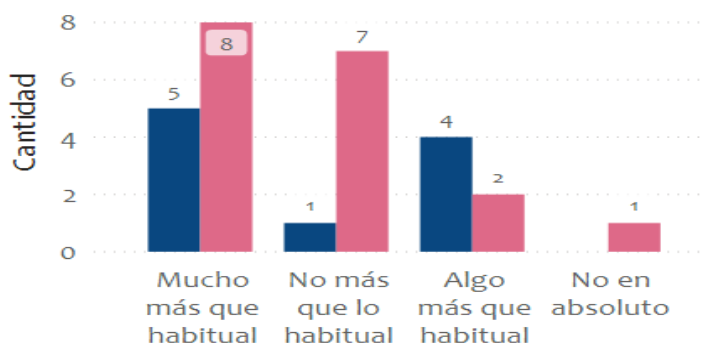
Porcentaje de encuestados de acuerdo a su Nivel educativo



*Grafico 3. Nivel Educativo*

¿Ha perdido el sueño por sus preocupaciones?

Género ● Hombre ● Mujer



Hombres (50%) y mujeres (45%) consideran que han perdido el sueño mucho más que lo habitual

Es común que hombres y mujeres pierdan el sueño por sus preocupaciones

*Grafico 4. Perdida de Sueño*



El 90% de los hombres considera que tienen que controlar muchas cosas a la vez, mientras que el 50% de las mujeres considera lo mismo

Los hombres consideran que tienen que controlar más cosas a la vez que las mujeres

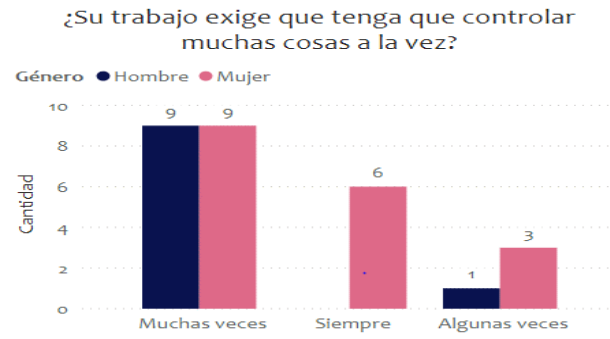


Grafico 5. Control

### Discusión.

El cambio en la modalidad de trabajo pasando desde las oficinas de la empresa a un trabajo remoto desde casa para seguir cumpliendo con su trabajo ha generado en los colaboradores una disminución en la calidad de vida, como lo describe Garcés, (2014) en la literatura estudiada, que los cambios generados por la mezcla de ambientes laboral y familiar afecta la salud del talento humano; los datos mostrados en los resultados indican que las personas que trabajan desde casa, en algún momento han mostrado síntomas asociados a afectaciones de tipo psicológico en relación con el estrés, ansiedad, agotamiento mental y depresión, con la nueva modalidad de trabajo remoto, pues esta modalidad creó más exigencias de preparación en los empleados en procesos de información y comunicación o inverso a esto la poca oportunidad que brindaron las empresas a capacitaciones sobre trabajo remoto, ya que fue de un momento a otro que ocurrió este cambio y, cada quien debió auto capacitarse de acuerdo a su necesidad para poder estar autocalificado y continuar con el empleo. En los resultados se observó que a los empleados se les incrementó su trabajo teniendo que cumplir con sus actividades hasta altas horas de la noche debido a que esta nueva modalidad laboral les exige controlar muchas cosas a la vez, que hace que los empleados trabajen bajo presión, además que ha sido difícil separar las actividades cotidianas de casa con las de la empresa.

A continuación, se estarán discutiendo los importantes descubrimientos de esta investigación. Con los efectos obtenidos en esta investigación, se pudo concluir que, a raíz del cambio en la modalidad de trabajo, la característica de vida de los colaboradores se ha

degradado y no cumplen con los beneficios sociales como lo expresa Chiavenato, (2009) y Gómez, (2010) descritos en el marco conceptual.

También se evidenció que las empresas por continuar prestando sus servicios solo se preocuparon por la salud física evitando el contagio del virus Covid 19, pero no tuvieron en cuenta la afectación de la salud mental de los colaboradores, que enfrentaron cambios relacionados por la mezcla de ambientes laboral y familiar (Garces, 2014), ya que aumentó el nivel de estrés desencadenando factores como depresión, intolerancia, ansiedad y agotamiento mental.

Según el concepto humanista de McGregor se evidenció que los colaboradores se han tenido que adaptar a estas nuevas condiciones del trabajo remoto a un costo muy alto por cuanto han afectado su salud mental.

Las teorías X y Y, se relacionan con este proyecto cuando mencionan en sus postulaciones que el hombre por naturaleza es resistente a los cambios mostrándose indiferente a las necesidades organizativas, esto se puede evidenciar en los nuevos cambios a la modalidad de trabajo remoto a las que se han tenido que adaptar los colaboradores, para poder cumplir con sus actividades laboral y no ser despedidos.

De acuerdo a lo expresado por Porras, (2005) sobre las características de McGregor, se comprobó que los directivos de las empresas bancarias y financieras se han basado por la teoría Y, buscando de los colaboradores extraer lo más importante de cada uno para lograr cumplir con los objetivos organizativos propuestos y ellos han sido sensibles a dichos objetivos y han tenido que realizar más actividades de las normales incluso trabajando bajo presión y muy rápido sin concentrarse bien en lo que hacen, perdiendo el sueño por sus preocupaciones, afectando así la calidad de vida.

Finalmente, se puede afirmar que el trabajo remoto desde casa está relacionado con el estrés laboral, tal como se plantea en la tesis de López & Neira, (2019) evidenciado que los factores más estresantes para los colaboradores es no tener un espacio privado para su trabajo, no tener las interacciones sociales y los superiores no apoyan las metas profesionales de sus subordinados.

Se puede reconocer las limitaciones de la investigación teniendo en cuenta que no se pudo interactuar con los entrevistados porque se continua con la situación de pandemia y, aun se debe seguir cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.

### **Conclusiones.**

Debido al acontecimiento sanitario causado por el Covid 19 podemos concluir lo siguiente:

1. A nivel institucional y de organizaciones empresariales se tomaron medidas como el cambio en la modalidad de trabajo, presencial a remoto, para mitigar el grado de contagio en los colaboradores como primera medida.
2. La implementación de nuevas tecnologías en información y comunicación en consecuencia al trabajo remoto, exigió mucho esfuerzo por parte de los colaboradores, pues no estaban capacitados en dicho aspecto, teniendo como única opción la auto-capacitación y así poder cumplir a cabalidad con las expectativas requeridas por la empresa y no exponerse a perder sus empleos.
3. Las exigencias del trabajo remoto dan como resultados en nuestra investigación que los colaboradores sometidos a estos cambios laborales sin debidas capacitaciones presentaron afectaciones de tipo psicológico como:
  - 3.1. Estrés, debido a la mezcla de los roles familiares, educativos y laborales dentro de un mismo espacio, que no está adaptado ni acorde para el desempeño de estas actividades.
  - 3.2. Ansiedad, manifestado por el desconocimiento y falta de capacitación sobre el trabajo remoto se resumen en la incapacidad de cumplir las metas establecidas.
  - 3.3. Agotamiento mental, debido a que la nueva modalidad de trabajo exigía más de las ocho horas laborales que desempeñaba en el trabajo presencial.
  - 3.4. Depresión, como resultado a la incertidumbre más la suma de los factores mencionados, que surgió al cambio obligado en las rutinas por la cuarentena, llevo al incremento en el nivel depresivo o al manejo depresivo manifestado por algún miembro de la familia y al no tener el conocimiento sobre cómo actuar o ayudar a la superación de estos estados.

### **Limitaciones.**

En esta investigación encontramos limitaciones, sobre información, por lo que es una situación mundial que no se había vivido hace muchos años y la literatura no está cargada con información suficiente o relevante del caso para uso académico.

En la recolección de datos, el personal usado para responder las encuestas estaba limitado en tiempo, debido a la carga laboral de los mismos.

Realizar este tipo de investigación de forma virtual y digital, dificulta un poco la recolección de datos, pues las personas son esquivas para entrar en comunicación.

### **Recomendaciones.**

Si nos concientizamos que el distanciamiento social no quiere decir distanciamiento emocional para lo cual el uso de las nuevas tecnologías las cuales nos permiten mantener contacto con nuestros familiares y amigos de manera amplia; en cuanto a las rutinas y horarios durante los días de trabajo hay que mantenerlas se deben mantener claras en cuanto a tiempos y espacios para cada una, sin llegar a excesos; iniciar o mantener tiempos de ejercicio y actividad física como el baile, las cuales se pueden llevar a cabo en familia si es posible a diario o por lo menos los fines de semana; implementar o reforzar hábitos intelectuales como la lectura; rutinas familiares positivas como compartir juegos de mesa que ayudan a contrarrestar la negatividad del momento; no se aísle, la meditación y relajación deben ser enfocados para lograr resultados positivos; recordar las cosas que disfrutamos hacer que las podamos realizar en nuestro espacio hay que volver a retomarlas como manualidades, pintura, jardinería, entre otras; clave también es el baño diario con lo que se refuerza la sensación de limpieza nos libera de tensiones (Raviola, 2020).

Pensar y vivir el momento limitando los pensamientos para no crear incertidumbre hay que hacer ejercicios de respiración profunda para liberar nuestra mente de cosas negativas ya la vida está llena de retos que hemos logrados superar y éste, es uno más de ellos, rodearnos de gente buena y colaborarnos entre sí nos permitirá perseverar y mejorar con el tiempo para llegar a una nueva normalidad.

### **Material multimedia**

<https://youtu.be/LzTU3pXQKz8>

## Referencias

- Arteaga, A., Medellín, E. & Santos, M. (1995). Dimensiones Sociales del Cambio Tecnológico. *Revista en el acervo de la BJV*, 47, 9-21
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Buenos Aires: Dunken.
- Benavides, F. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cadernos de Saúde Pública*.
- Benítez, A. & Gallego, C. (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*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Canto, E. D., & Silva, A. S. (2013). Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de ciencias sociales*, 1.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico DF: McGraw-hill.
- Colombia, E. C. (6 de Septiembre de 2006). <http://www.secretariassenado.gov.co/>.  
Obtenido de  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,DE%20LA%20PROFESION%20DE%20PSICOLOGIA](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,DE%20LA%20PROFESION%20DE%20PSICOLOGIA).
- Colombia, M. d. (4 de Octubre de 1993). <https://www.minsalud.gov.co/>. Obtenido de  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Contreras, O., & Rojas, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6, 74-83.
- Garces, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá*. Bogota: Repositorio institucional Universidad Nacional de Colombia.
- Gomez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- Jaramillo, I. D. (2006). *Metodología de la investigación*. Medellín: Fondo editorail Universidad EAFIT.
- Lopez, E. & Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- López, L. (2007). Una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Humanismo y gestión humana*, 42.
- Marín, B. (2016). *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*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Mitter, S. (2000). *Teletrabajo y telecomercio en India*. Economic & Political Weekly.
- Porrás, J. (2005). *El Factor Humano en la Empresa*. Madrid: Deusto.
- Sandel, M. (2020). Hacia una política del bien común. *El País*.

- Raviola, G. (2020). *10 consejos de salud mental para el distanciamiento social del coronavirus*. Partners In Health.
- Trujillo, A. & Perdomo, M. (2020). Teletrabajo vs. trabajo en casa. *El Espectador*.
- Ulloa, L. & Villegas, Ó. (2009). Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 8, 02-809.

Anexos

**Anexos 1. Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe – CTESLAC.**

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<b>Preguntas filtro</b>	
0.1 ¿Ha trabajado usted al menos una hora la semana anterior?	1. Sí (pasa a la pregunta 1) 2. No
0.2 ¿Estaba temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso, etc.?	1. Sí (pasa a la pregunta 1) 2. No (final de la entrevista)
1. ¿Qué edad tiene usted en años cumplidos?	Indicar número _____ (al menos 18 años o el límite de edad que establezca cada país para continuar)
<b>A. Características básicas sociodemográficas y laborales</b>	
2. ¿Cuál es el sexo de la persona entrevistada?	1. Mujer 2. Hombre
3. ¿En qué país nació usted?	(Abierta) _____
4. ¿Cuál es el último año, grado o nivel de enseñanza que usted aprobó o completó?	(Abierta) _____ (registrar literalmente lo que diga el entrevistado/a y después se codifica por codificadores expertos según la CINE/ UNESCO)
<i>Las preguntas que se hacen a continuación se refieren a su trabajo principal. Es decir, al que dedicó más tiempo en los últimos 30 días.</i>	
5. ¿Cuáles son las tareas que desempeña habitualmente usted en su ocupación, oficio o trabajo?	(Abierta) _____ (registrar literalmente lo que diga el entrevistado/a, y después se codifica por codificadores expertos según la CIUO)
6. ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica?	(Abierta) _____ (registrar literalmente lo que diga el entrevistado/a, y después se codifica por codificadores expertos según la CIU)
7. Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su mismo centro o establecimiento de trabajo?	(Abierta) Indicar número _____ (agrupadas según la regulación de cada país)
<b>B. Condiciones de empleo</b>	
<i>En su trabajo principal...</i>	
8. ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?	Indicar número _____
9. ¿Qué días de la semana trabaja usted habitualmente?	1. Lunes a viernes; 2. Lunes a sábado; 3. Lunes a domingo; 4. Sólo fines de semana y festivos o feriados; 5. Días irregulares o no fijos o móviles
10. ¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted habitualmente?	1. Jornada partida (mañana y tarde); 2. Jornada continua, de mañana (ej. Entre las 8 y 15 horas); 3. Jornada continua, de tarde-noche (ej. Entre las 13 y 21 horas); 5. Turnos rotativos, excepto el turno de noche; 4. Jornada continua, de noche-madrugada (ej. entre las 22 y 6 horas); 6. Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche; 7. Jornadas irregulares o variables según los días; 8. Otros (especificar) _____
11. Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez en la seguridad social o caja de seguros?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR (estas dos últimas son SIEMPRE espontáneas)
<i>En su trabajo principal, ¿usted puede...</i>	

**PREGUNTAS**

**RESPUESTAS**

**Preguntas filtro**

- |  |   |
|--|---|
| 12. Tomarse vacaciones pagadas sin problema?   | 1. Sí 2. No 8. NS 9. NR   |
| 13. Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?  | 1. Sí 2. No 8. NS 9. NR   |
| 14. Tomarse la incapacidad médica, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?                        | 1. Sí 2. No 8. NS 9. NR   |
| 15. Ir al médico cuando lo necesita sin problema?  | 1. Sí 2. No 8. NS 9. NR   |
| 16. Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?   | 1. Sí 2. No 8. NS 9. NR   |
| 17. En su trabajo principal, ¿usted es...?   | 1. Patrón o empleador (dueño, propietario o socio) 2. Trabajador independiente o por cuenta propia 3. Trabajador dependiente o asalariado 4. Trabajador del servicio doméstico 5. Trabajador familiar no remunerado |
| (Sólo para 17 = 3, 4 o 5) 18. En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo...?                  | 1. Escrito 2. Oral o verbal 3. No tiene contrato 8. NS 9. NR  |
| (Sólo para 17 = 3, 4 ó 5) 19. En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted? | 1. Fijo, indefinido o permanente 2. Temporal 3. Pasantía, beca de estudios o en prácticas 8. NS 9. NR   |
| 20. Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?                                    | 1. Sí, de manera habitual 2. Sí, pero sólo ocasionalmente 3. Sí, trabajo de temporada 4. No, no tengo otros trabajos  |
| 21. ¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?                                     | (precodificar con rangos en moneda de cada país, a partir del salario mínimo oficial)   |

**C. Condiciones de trabajo**

**C.1. Condiciones de seguridad**

*En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...*

- |  |   |
|--|---|
| 22. Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?   | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 23. Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?   |   |
| 24. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)? |   |

**C.2. Condiciones higiénicas**

*En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...*

- |  |   |
|--|---|
| 25. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?   | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 26. Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?  |   |
| 27. Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?   |   |
| 28. Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?   |   |
| 29. Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)? |   |

**C.3. Condiciones ergonómicas**

*En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...*

- |  |   |
|--|---|
| 30. Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?                                       | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 31. Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?                   |   |
| 32. Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos? |   |



PREGUNTAS	RESPUESTAS
<b>Preguntas filtro</b>	
<b>C.4. Condiciones psicosociales</b>	
<i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i>	
33. Tiene que trabajar muy rápido? 34. Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez? 35. Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos? 36. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades? 37. Su trabajo le permite aprender cosas nuevas? 38. Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan? 39. Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo? 40. Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas? 41. Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?	1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR
42. ¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado?	1. Nada preocupado 2. Poco preocupado 3. Más o menos preocupado 4. Bastante preocupado 5. Muy preocupado 8. NS 9. NR
<b>D. Salud</b>	
43. ¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?	1. Muy buena 2. Buena 3. Regular 4. Mala 5. Muy mala 8. NS 9. NR
Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted...	
44. Ha podido concentrarse bien que en lo que hace? 45. Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida? 46. Se ha sentido capaz de tomar decisiones? 47. Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias? 48. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas? 49. Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?	4. Más que lo habitual 3. Igual de lo habitual 2. Menos que lo habitual 1. Mucho menos que lo habitual 8. NS 9. NR
50. Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones? 51. Se ha sentido constantemente bajo presión? 52. Ha sentido que no puede superar sus dificultades? 53. Se ha sentido triste o deprimido/a? 54. Ha perdido confianza en sí mismo/a? 55. Ha estado pensando que usted no vale nada?	4. No en absoluto 3. No más que lo habitual 2. Algo más que habitual 1. Mucho más que habitual 8. NS 9. NR
(ALTERNATIVAMENTE) Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál defina mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: ¿Con qué frecuencia...	5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR
56. Me he sentido alegre y de buen humor? 57. Me he sentido tranquilo y relajado? 58. Me he sentido activo y enérgico? 59. Me he despertado fresco y descansado?	
60. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan?	
61. Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo (hecho imprevisto y repentino que ocurrió por causa o motivo del trabajo que habitualmente realiza), sea en el puesto de trabajo, o yendo o volviendo a su domicilio?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR
62. Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR
63. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días ha perdido por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?	Indicar número _____

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<b>Preguntas filtro</b>	
<b>E. Recursos y actividades preventivas</b>	
<i>En su trabajo principal...</i>	
64. En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?	1. Muy bien 2. Bien 3. Regular 4. Mal 5. Muy mal 6. No está informada 8. NS 9. NR
65. ¿Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?	1. Sí 2. No 8. No aplica 8. NS 9. NR
66. En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR
67. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?	
68. En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?	
69. En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?	
<b>F. Características familiares</b>	
70. ¿Cuál es su estado civil o de convivencia?	1. Soltero/a 2. Casado/a o convive en pareja 3. Separado/a 4. Divorciado/a 5. Viudo/a
71. ¿Cuántas personas componen su núcleo familiar u hogar?	Indicar número _____
72. ¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?	1. Sí 2. No 3. Compartido
73. ¿Cuántas personas menores de 14 años componen o forman su núcleo familiar u hogar?	Indicar número _____
Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal?	1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR
74. Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores	
75. Realizar el trabajo doméstico	
76. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	
77. Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio a cada actividad?	Indicar número _____

## Anexos 2. Consentimiento Informado.

 POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 28

### INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

**Investigadores:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa \_\_\_\_\_.

El objetivo general de el Plan de Mejora es \_\_\_\_\_.

#### Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

#### Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

#### Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 28</b>

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada “ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_