



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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS AUXILIARES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO
BANCO DE OCCIDENTE DEBIDO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

PRESENTA:

Myriam Yohana Acevedo Novoa cod 1511025208

María Yolanda Cortes Muñoz cod 1721981837

Luz Maryi Gámez López cod 100073610

Thalia Dayan Sánchez Penagos cod 100061317

Celio Mauricio Torres Cubillos cod1621021493

SUPERVISOR:

HAYR ALONSO GUTIÉRREZ ALEMÁN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JUNIO 2021

Contenido

Lista de figuras.....	3
Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
Capítulo 1.....	6
Introducción.....	6
Descripción del contexto general del tema.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Pregunta de investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación.....	9
Capítulo 2.....	11
Marco conceptual.....	11
Marco teórico.....	13
Marco Empírico.....	17
Capítulo 3 Metodología.....	19
Participantes.....	19
Instrumentos de recolección de datos.....	20
Estrategia del análisis de datos.....	21
Consideraciones éticas.....	21
Resultados.....	22
Limitaciones.....	28
Recomendaciones.....	29
Referencias bibliográficas.....	30

Lista de figuras	3
Figura 1. Factores Ergonómicos	23
Figura 2. Comunicación	24
Figura 3. Aspectos intrala borales.	25
Figura 4. Ámbito familiar y Extra laboral	26
Figura 5. ¿Cuento con área de trabajo adecuada y libre de distracciones que me permiten hacer mi trabajo en casa?	38
Figura 6. ¿Cuento con elementos de trabajo adecuados para realizar la labor (silla ergonómica, escritorio, etc)?	38
Figura 7. ¿Cuento con herramientas de trabajo adicionales necesarias para realizar la labor en casa (celular, cámara, etc.)?	38
Figura 8. ¿Realizo reuniones virtuales y/o presenciales con mi equipo de trabajo?	38
Figura 9. ¿Mantengo comunicación con mi jefe y compañeros de trabajo desde que estoy en modalidad trabajo en casa?	39
Figura 10. ¿Tengo apoyo de mi equipo de trabajo cuando lo requiero?	39
Figura 11. ¿Tengo espacios de retroalimentación y seguimiento de la labor que realizo?	39
Figura 12. ¿Cuento con horario de trabajo establecido en mi jornada laboral?	39
Figura 13. ¿Mi jefe respeta mi horario de trabajo?	40
Figura 14. ¿Cuento con capacitación de la empresa sobre el trabajo que realizo?	40
Figura 15. ¿Tengo carga laboral que me obliga a trabajar tiempo extra a mi horario establecido?	40
Figura 16. ¿Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes tareas?	41

Figura 17. ¿Las herramientas de trabajo son exclusivamente para mi uso laboral?	41
Figura 18. ¿Debo continuar trabajando o atendiendo asuntos laborales los fines de semana aun cuando este horario no está en mi jornada laboral?	41
Figura 19. ¿Durante mi jornada laboral realizo actividades familiares que tomen más de una hora de mi jornada laboral?	42
Figura 20. ¿Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan?	42
Figura 21. ¿Cumplo con mis horarios de alimentación durante mi jornada laboral?	42

Resumen

Esta investigación pretende dar a conocer los factores que pueden afectar a los Auxiliares del área de Talento Humano del Banco de Occidente en la salud tanto física como mental a través de la implementación del trabajo en casa a causa de la emergencia sanitaria que se vive por el Covid-19.

Mediante la aplicación de encuestas a dichos funcionarios, se logra obtener información importante que se analizó mediante la herramienta Google forms para el desarrollo de los objetivos planteados, adicional se realizó revisión literaria que permitió establecer aspectos importantes en relación con el trabajo en casa lo cual impactará en el planteamiento de estrategias efectivas con el fin de dar orientación acerca de esta modalidad laboral para que sea implementada de la mejor forma mitigando los riesgos a los que están expuestos los auxiliares y así se mejorará su calidad de vida.

Palabras clave

Trabajo en casa, Estresores, Riesgo Psicosocial, Ergonomía, Prevención.

Capítulo 1.

6

Introducción

El primer ejercicio de trabajo en casa tuvo lugar a inicios de la década de los setenta siglo XX en el cual atendiendo a la crisis energética que vivieron los Estados Unidos se dictaron leyes que pretendían evitar la contaminación ambiental ocasionada por las emisiones vehiculares (Bottos, A. 2008). Así podemos afirmar que nace el Teletrabajo ya que años después se iniciaron importantes planes piloto en los que las grandes corporaciones expandieron mercados con oficinas y sucursales en sitios que geográficamente se creía imposible. La revolución digital del siglo XXI nos trajo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entendidas como las herramientas empleadas para acceder a la información, procesarla y comunicarnos con la ayuda de la realidad virtual.

En Colombia el teletrabajo ha sido regulado desde 2008 según ley 1221 pero solo se reglamentó desde el año 2012 según decreto 844 y se entiende como la prestación de un servicio desde un lugar distinto o alejado de la empresa y solo de manera temporal. A raíz de la pandemia de coronavirus se ha masificado, de manera disruptiva, el trabajo en casa que, sin tener una estructura consolidada en cuanto a organización del tiempo y del espacio, no ha sido más que el traslado de los puestos de trabajo a la interacción del hogar y por tiempo indefinido. Así pues, en los trabajadores se percibe gran incertidumbre por lo que pueda pasar en el futuro, a corto y largo plazo, con la vida, la salud propia y la de su familia y por supuesto lo que pueda ocurrir con su trabajo.

En ese orden de ideas, entraremos a hacer una revisión puntual con los colaboradores del área de talento humano del Banco de Occidente para analizar el impacto que genera la incorporación del trabajo en casa frente al bienestar y la calidad de vida laboral, la cual se ha

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pto

visto disminuida con afectaciones a la salud física derivando en riesgo psicosocial.

7

Descripción del contexto general del tema,

Con formato: Fuente: 12 pto

A pesar de las numerosas ventajas que existen en relación al trabajo en casa, también son varias las desventajas. Se generan en el empleado sentimientos de soledad y aislamiento ya que se reduce y casi que se anula la posibilidad de interacción con su entorno social afectando a su vez la habilidad de trabajo en equipo ya que los objetivos planteados ahora son individuales y no grupales. Por su parte, el excesivo uso de herramientas tecnológicas puede crear ciberadicción, pérdida de la memoria, pérdida del placer y disfrute de actividades cotidianas. Todo esto conlleva a un alto riesgo de desarrollar síntomas de depresión. (Castro, P, Galarza, I, Sanchez, S. 2017).

De acuerdo al estudio elaborado por la “Corporación Colombiana Digital y el Centro Nacional de Auditoría para el ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en el año 2018” (Min TIC, 2020). En Colombia hay aproximadamente 122 mil personas que trabajan mediante la modalidad de trabajo en casa. También se resalta las ciudades en las que hay mayor trabajo en casa como: “Bogotá (63.995), Medellín (29.751), Cali (13.379), Bucaramanga (4.992) y Barranquilla (4827)” (Min TIC, 2020). Sin embargo, estos datos han aumentado debido a la implementación masiva que han tenido las organizaciones.

De acuerdo a las cifras y estadísticas sobre la salud y el trabajo en países en desarrollo y avance se contempla que el 75% de los trabajadores a nivel mundial vive y trabaja en países en crecimiento, entre el 20 y 25% de los trabajadores en naciones desarrolladas

pueden presentar alta exposición al riesgo en el trabajo, un 50% de los trabajadores 8
considera que su trabajo es altamente demandante en cuanto a salud mental. (OMS, 2008).

Basados en las cifras, se realiza esta investigación para profundizar acerca del impacto que ha venido generando la modalidad de trabajo en casa, teniendo en cuenta que el estrés tiene relación directa con el rendimiento laboral afectando el bienestar físico y psicológico de los auxiliares del área de talento humano del Banco de Occidente.

Planteamiento del problema

Con formato: Fuente: 12 pto

El Covid-19 ha llevado a miles de empresas a asumir grandes retos como introducir el trabajo en casa y flexibilizar los horarios. Estos aspectos pueden optimizar la eficacia y eficiencia de la gestión; sin embargo, también pueden dar lugar a un aumento en la carga laboral debido al impacto que generó este cambio en su entorno laboral y personal, así como algunas afectaciones en la salud tanto física como mental de los colaboradores. Claramente el objetivo principal es que los empleados mantengan una calidad de vida adecuada a pesar de los desafíos o cambios que surgieron a raíz de la pandemia pero también se entiende que las corporaciones no frenen sus actividades derivando en aumento de la carga laboral generando incluso mayores niveles de estrés que aquellos que se ocasionan dentro de la empresa con un trabajo habitual, lo que puede llevar a desarrollar comportamientos y efectos negativos en el trabajador y las personas. (Ángel, 2006).

Pregunta de investigación.

9

¿De qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial?

Objetivo general.

Identificar de qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial.

Objetivos específicos.

Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial por trabajo en casa a través de una encuesta para descubrir los posibles factores de riesgo psicosocial en los auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente.

Analizar los resultados de la encuesta para identificar la incidencia del trabajo en casa en el aspecto psicosocial de los auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente.

Proponer estrategias que mitiguen el posible riesgo psicosocial por trabajo en casa en los auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente.

Justificación.

Con la crisis mundial del Covid-19, las empresas han tenido que generar alternativas y estrategias para seguir prestando sus servicios, implementando el trabajo en casa. Se tramita una iniciativa que puede convertirse en ley de la República (Ministerio de Trabajo, 2021). El proyecto 352 de 2020 en Senado y 429 de 2020 en Cámara, en él se reglamenta el trabajo en

casa, para mantener los derechos y las condiciones a los trabajadores, de acuerdo con las labores del empleado, entregar los suministros o herramientas necesarias para su ejecución, plantearse por escrito y respetarse los horarios pactados dentro del contrato de trabajo, entre otras disposiciones. Aún existen riesgos laborales para los trabajadores y estos pueden desencadenar consecuencias dentro del componente psicosocial existen factores psíquicos y mentales que pueden generar perturbaciones para el empleado desde, el entorno laboral, condiciones del empleo, recursos o herramientas de trabajo (inexistentes en algunos casos o poco efectivas para realizar sus tareas), esto no es ajeno al Banco de Occidente.

Al respecto (Neffa, 2015) nos menciona “una de las formas de hacerles frente cuando no hay adecuados dispositivos de prevención consiste en atacar las consecuencias y tratar de aislar al trabajador del riesgo” y nos propone “actuar sobre el psiquismo del trabajador para contenerlo y curar el daño ocasionado: “tratar” su estrés, al mismo tiempo aconsejarle una vida saludable, una dieta equilibrada ...” y respetar los horarios de alimentación, de pausas activas y de descanso dentro de la jornada laboral.

En esta investigación, se quiere conocer los factores que pueden afectar a los Auxiliares de Talento Humano en su salud física y mental, cuáles son los riesgos psicosociales a los que se pueden ver enfrentados, cómo prevenirlos e intervenir de forma tal, que la calidad de vida de los trabajadores, su salud, su clima social, entre otros, no tengan afectaciones o complicaciones profundas, así mismo se busca promover el acondicionamiento de áreas de trabajo, pautas de adaptación, ergonomía, entre otras prácticas, que sean funcionales en otras áreas de trabajo.

(Neffa, 2015)

Marco de referencia.

Con formato: Fuente: 12 pto

Marco conceptual.

Con formato: Fuente: 12 pto

Para esta investigación es importante definir de las variables o factores que integran el tema de investigación, tal como son: el teletrabajo o trabajo en casa, regulación del teletrabajo, riesgos psicosociales, medidas de prevención.

El trabajo en casa, según (Ismael, 2020), "... es una forma emergente que evoluciona y gradualmente aumenta en el mundo entero...". El concepto de teletrabajo nació en Estados Unidos, alrededor de 1973, durante la crisis del petróleo, se ideó la forma con las tecnologías existentes para que el trabajador realizara sus tareas desde casa, con lo que se redujo en gran porcentaje la rotación del personal, la emisión de gases y aumentó la productividad.

Como medida regulatoria, en la circular 0064 de 2020, el Ministerio de Trabajo, indica algunas medidas que deben sostenerse para el teletrabajo, con el fin de prevenir algunos impactos psicológicos negativos en los trabajadores, tales como, el horario de 8 horas diarias y 48 a la semana, la desconexión laboral digital, el pago de horas extras y recargos si se excede en la jornada o se trabaja domingos o festivos, el respeto por la vida personal del trabajador y los descansos de éste, el ocio y el sano entretenimiento, actividades que fortalezcan su salud mental, inteligencia emocional y el manejo del estrés, con el fin de prevenir los riesgos psicosociales (Legis, 2020).

Riesgos psicosociales, son tratadas como características o condiciones que afectan a las personas por componentes psicológicos y fisiológicos como, el estrés, el agotamiento o el

cansancio y la depresión, estos pueden darse por la extensión en los horarios de trabajo, cumplimiento de tareas en fechas límite, ansiedad o enojo, frustración, dolores musculares por malas posturas, en el caso del trabajo en casa, el ruido ambiental, problemas de conectividad, problemas de comunicación, irritabilidad, falta de sueño, entre otros (Gary, 2015).

Medidas de prevención, éstas son empleadas por las empresas y se centran en prever los problemas de salud en los trabajadores, son programas de bienestar que ayudan a los trabajadores a identificar los riesgos para la salud, por medio de reconocimientos y pruebas, los educa para prevenir el estrés y sus factores, la tensión, tener una buena dieta, anima a la realización de ejercicios, tomar descansos por intervalos de la pantalla del computador, indicaciones para una estación de trabajo comfortable, el manejo eléctrico, visual, de iluminación, entre otros, que pueden disminuir en gran medida los riesgos psicosociales y otros que se pueden presentar (Luís, David, & Robert, 2016).

Las mayores afecciones que sufre un trabajador y que se incrementan al estar en modalidad trabajo en casa son “derivadas de la falta de ergonomía en los objetos” y se concluye que “las molestias más frecuentes de los trabajadores son: 14% dolor de espalda, 24% dolor de cuello y hombros, 16% dolor de nalgas... También cabe destacar el síndrome de túnel carpiano, cuadro de compresión del nervio mediano a su paso bajo el ligamento palmar del carpo (muñeca)”.

La ergonomía entendida como la adaptación de las condiciones físicas, a las características individuales de cada trabajador. La adaptación del “puesto de trabajo a la persona que debe realizarlo de forma que el puesto tenga las condiciones requeridas para que sea comfortable y seguro (Fabregat, Gifre. 2002).

Como se mencionó anteriormente el teletrabajo tiene sus ventajas y sus desventajas, mantener el ritmo de productividad del empleado también es un reto para las organizaciones sin embargo la productividad del trabajador está completamente relacionada con el bienestar y el sentir de ese empleado en relación con su trabajo y su entorno. Para el desarrollo respecto al riesgo psicosocial debido al trabajo en casa se plantean las siguientes teorías, las cuales soportan nuestra investigación, cada una de estas contribuyendo para el análisis de la problemática relacionada.

Inicialmente se da paso a Psicología Positiva, definiendo esta como:

La investigación científica disyuntiva a la psicología negativa, que se dedica al estudio del funcionamiento óptimo de las personas, enfocándose a los aspectos positivos como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo y la felicidad. Su fin es identificar, promover y resaltar los recursos intra e interpersonales para favorecer el perfecto desarrollo de los seres humanos, grupos, entidades y organizaciones. (Patin, 2017).

Experimentar satisfacción, bienestar y gozo y un montón de emociones positivas más, debería ser el reto al que dirigir nuestros esfuerzos en cada momento de nuestra vida y en todos los ambientes o contextos en los que nos desenvolvemos. (Salanova, 2019). Aunque el enfoque de estudio de la psicología positiva se puede aplicar de manera transversal teniendo en cuenta las diversas áreas y campos de aplicación, nuestra vista enfocara desde el trabajo, la salud y las organizaciones). Neffa 2015 propone estrategias para mitigar el riesgo, “por ejemplo reducir la duración de la jornada de trabajo o el tiempo de exposición al riesgo”, “aconsejarle una dieta equilibrada, reducir el consumo de tabaco y de alcohol, así como practicar deportes o yoga.

Ahora bien, partiendo de que estamos en un constante cambio debido a la situación que enfrentamos y que nuestro mayor reto es sobrevivir y prosperar, así como las empresas necesitan que sus empleados estén motivados y sanos psicológicamente. Es importante que la organización tenga total sincronía con el área de Salud Ocupacional. Salanova nos habla del *engagement* en el trabajo, es algo diferente a la adicción al trabajo. Los adictos al trabajo apenas tienen vida social fuera del trabajo y sienten una irreprimible necesidad de trabajar: sienten que tienen que estar trabajando. No pueden imaginar qué otra cosa podrían estar haciendo que no fuera trabajar. Este no es el caso de aquellos que están *engaged* con su trabajo. Trabajan duro porque disfrutan de lo que hacen, pero no porque se sientan inevitablemente impulsados a hacerlo. Pero estar *engaged* con el trabajo no es una mera sensación placentera, también resulta productivo. (Salanova, 2019). Sin embargo, el trabajador puede estar presentando síntomas de estrés y malestares a nivel psicológico. Adicional a esto, pueden llegar a dañar al ambiente social presentando conflictos con sus compañeros o por el contrario presentando una disminución del rendimiento, ya nivel extra-laboral presentando conflictos con familiares y amigos.

Ahora bien “En función del análisis del contenido de los estresores laborales, Peiró (1999) citado en Peiró (2008), revisó los estresores más importantes y estableció 8 categorías”, de las cuales rescatamos las tres que más se acomodan a nuestro objeto de estudio, trabajo en casa como factor de riesgo psicosocial, y son; 1. Los “relacionados con el ambiente de trabajo (espacio físico) Los riesgos ambientales y las condiciones laborales (ruido, temperatura, espacio disponible, etc.)”, 2. Los dedicados a la organización laboral (... carga de trabajo), 3. “Aborda la interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de estrés (los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, etc.).

“Por su parte nos dice Karasek (1979), citado por (Peiro, Rodriguez. 2008) que “lo que hace que una condición o situación sea estresante es la falta de control de la persona para afrontar las altas demandas que provienen normalmente del ambiente” lo cual se relaciona con la capacidad de toma de decisiones por parte de cada individuo. Basados en una perspectiva académica sobre el estrés en la que se reconocen afectos, cogniciones, emociones y conductas como componentes del estrés y que para nuestra investigación cobran relevancia ya que se presentan en el desarrollo del trabajo en casa en el que, obviamente, ya no se cuenta con el apoyo del grupo de trabajo ni del líder. “Sasy Hz, Dyson y Renk, 2006; Cabanach y Cols, 2010), citados por (Román, C., Hernandez, Y 2011).

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pto

Según la teoría de la Psicología positiva las emociones en los seres humanos definen el comportamiento de los mismos frente al ambiente y en la relación con los otros, es así como las emociones se podrían considerar tanto positivas como negativas, esto depende del resultado que estas brinden al ser humano. Hablando a nivel organizacional, aquellas emociones como la tristeza y la rabia pueden interpretadas como dañinas para los colaboradores al momento de desempeñar sus funciones, generando en ellos un impacto negativo.

Por otro lado, abordamos la teoría de Teoría del comportamiento, “X” y “Y” (Douglas McGregor). (Oviedo Vega & Vasquez Florez, 2014) define:

La teoría X indica que solo se consideran los objetivos de la organización, el estilo de la administración es estricto y arbitrario; referente al comportamiento humano se indica que las personas están bajo control constante, debido a que tienden a ser perezosas y esquivan la responsabilidad. Por otro lado, la teoría Y, es interactiva en esta teoría se genera un estilo creativo, los individuos buscan responsabilidades se auto motivan y auto dirigen, son

innovadores y eficaces. (p.32).

16

Karasek citado por Nieuwenhuijsen (2012) nos habló del modelo demanda-control en el trabajo que posteriormente lo complementaría a el modelo demanda- control-apoyo como “uno de los modelos más influyentes en investigación sobre la relación entre factores psicosociales de riesgo y salud”. Esta teoría se enfoca en dos valiosos aspectos del entorno laboral que son las demandas laborales entendidas como la carga laboral y control del trabajo que “se refiere a la capacidad de la persona de controlar sus actividades en el trabajo. Un trabajo con alta demanda y bajo control, supondrá reacciones estresantes. Como segunda hipótesis el autor nos plantea que un alto control sobre altas demandas genera un aumento del aprendizaje, mejora la motivación y se puede llegar a desarrollar nuevas destrezas. A este fenómeno se le conoce como “trabajos activos”. Finalmente y como tercera hipótesis, Karasek afirma que “el control puede amortiguar los efectos potencialmente negativos de las altas demandas. La hipótesis del amortiguamiento del modelo expandido de demanda-control-apoyo afirma que el apoyo social de parte de compañeros o supervisores modera el impacto negativo del alto estrés”

Finalmente, dentro de las investigaciones realizadas se logra abordar uno de los instrumentos de medición más utilizados para medir actitudes en sentido propio como lo permite la Escala psicométrica de Likert creada por el psicólogo Rensis Likert en 1932 y utilizada en ciencias sociales basada en cuestionarios. Implementaremos este instrumento para nuestra investigación y que nos servirá de gran utilidad para recopilar y analizar la información. Un estudio realizado a los profesionales en enfermería de Antioquia utilizó este instrumento y muestra como la implementación de la escala es eficiente para identificar las actitudes propias. (Likert.1932)

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 12 pto

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman, 12 pto

Abordando algunas investigaciones previas, a continuación, se relacionan tres de ellas que aportan significativamente a esta investigación. El primero busca determinar si el tele trabajo constituía una estrategia de conciliación entre familias donde la mayoría de las mujeres contaban con hijos e hijas, esta determinación se concluyó que bajo la opinión de las 73 mujeres este estudio fue realizado por Sánchez y Gálvez (2008), “Teletrabajo y vida Cotidiana”.

Los resultados obtenidos en estos diferentes discursos nos muestra que las personas que participaron no son de manera uniforme de hecho esto es contradictorios entre sí, ya que la mayor de los casos o situaciones del trabajo en casa constituía una oportunidad para conciliar tiempo dedicado al trabajo y tiempo dedicado a la familia, sobre las jornadas laborales y la cual se aumentaba en un 10% y un 20 %. De igual manera, aunque las mujeres consultadas indicaron que se mantenían aisladas del círculos socialmente y laboral, la mayoría de ellas consideraron esta modalidad como positiva, ya que les permitía atender y coordinar diferentes actividades tanto personales como laboral; teniendo en cuenta el estudio de Sánchez y Gálvez (2008), se puede evidenciar y concluir que “los riesgos y los posibles efectos asociados al teletrabajo no pueden afectar el potencial laboral ni los beneficios que se pueden obtener en el momento de conciliar la vida laboral y familiar”

Se puede evidenciar la que oportunidad de trabajo en casa es una forma positiva para conciliar tiempo entre la familia y el trabajo entre las jornadas de trabajo.

En la segunda podemos conocer que por medio de unas variables que determinan el diferente comportamiento que realizan los empleados, como lo alude (González, J. y parra, C, 2008).

Como la motivación y el clima organizacional estas que se encuentran entre lazadas y que nos

indican que la motivación en aspecto individual lo cual nos con lleva a la implementación del 18 trabajo en casa y que conduce a mejorar el desarrollo laboral ; es muy importante evaluar el impacto de esta modalidad para conocer el impacto que esto genera en nuestra vidas laboral y familiar debido a calidad de vida y a causa de la implementación del trabajo en casa como se descubrió en la aplicación del instrumento, teniendo así más tiempo de vida familiar, menos estrés, autonomía, flexibilidad y movilidad.

Se puede concluir que en esta investigación las personas que participaron manifiestan que el trabajo en casa les permite tener un buen desempeño y un buen clima organizacional. Obteniendo mejores condiciones de tiempo familiar, más oportunidad laboral y menos desplazamiento.

El tercero busca determinar la apreciación que descubren las madres tele trabajadoras y, buscar si el trabajo en casa se puede considerar o por el contrario tener una estrategia de armonización en la vida laboral, personal y familiar ya que las primeras molestias que se presentan en el momento de conciliar el ambiente laboral, es en la parte familiar.

En concreto las mujeres que realizan trabajo en casa y que tienen a su cargo personas dependientes como hijos e hijas. Manifiestan que generan controversia perjudicando la parte laboral donde el estrés sería tanto laboral como personal. Fue un total de 73 mujeres tele trabajadoras consultadas para generar un conjunto heterogéneo de personas que cumplieran estos criterios, se utilizó el método de la bola de nieve. (Patton, 1990).

Según este estudio nos indica que el trabajo en casa para madres que deben atender a su hijo se considera un estrés tanto laboral como familiar, lo que nos indica que el rendimiento no podría ser el mismo como si se realizará en su trabajo.

Metodología

Con formato: Fuente: 12 pto

Tipo y diseño de investigación.

Este estudio se realizó por medio de un diseño cuantitativo que se define específicamente en cumplimiento de unos pasos antes establecidos para su desarrollo, inicialmente se deben precisar los puntos a trabajar por cada parte del estudio y consecutivamente establecer su cumplimiento tanto en tiempo, espacio como en orden establecidos. El objetivo de la efectuación de este proceso es definir a partir de los datos obtenidos por encuesta aplicada, resultados objetivos y de medición que nos permitan llegar a conclusiones claras y concisas que a su vez den lugar a una solución para para identificar de qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial debido a pandemia por COVID 19, para la realización del estudio se llevó a cabo la investigación exploratoria planteada por (Arias, 2012) la cual tiene como objetivo analizar una problemática de investigación poco estudiada o de la cual se encuentra poca información. Por esa razón, ayuda a comprender fenómenos científicamente inexplorados, ignorados o poco estudiados, apoyando la identificación de conceptos o factores relevantes, estableciendo relaciones posibles entre ellas.

Participantes.

Los participantes son un total de 20 personas que conforman el área de talento humano desde el rol de auxiliares, de los cuales 14 de ellos son mujeres y el 6 restante son hombres que se encuentran en el rango de los 23 años a los 28 años de edad, el 80 % de la población encuestada cuenta con nivel académico profesional o actualmente estudiando pregrado en

áreas afines a administración y ciencias sociales, el 70 % de la población cuenta con un tiempo de antigüedad en la compañía Banco de Occidente de 1 año o superior, el tipo de muestreo utilizado fue el conglomerado.

El cual consiste en reunir a los integrantes en un grupo que forman un elemento (hospitales, universidades, escuelas), que tienen a la vez unidades de análisis dentro de ellos (pacientes, médicos, enfermeras), tiene la característica de ser diferentes al interior del grupo y homogéneos entre sí, (Hernandez, Avila & Carpio, 2019)

Instrumentos de recolección de datos.

Se diseñó una encuesta que nos permitirá obtener información de los objetos de estudio mediante la medición de 5 categorías que son; comunicación, ámbito familiar y laboral, ámbito emocional, aspectos intralaborales y factores ergonómicos donde cada uno cuenta con 4 ítems o preguntas para profundizar acerca de la categoría a evaluar, las respuestas son en escala Likert donde el encuestado tendrá las opciones de responder de acuerdo con lo que más se identifique en cada enunciado, los valores son siempre, casi siempre, eventualmente, casi nunca, nunca.

La encuesta se diseñó con base en la batería de riesgo psicosocial adaptada al trabajo en casa y en la profundización teórica que nos plantea Peiró (1999) "En función del análisis del contenido de los estresores laborales, revisó los estresores más importantes y estableció 8 categorías", de las cuales rescatamos las que más se acomodan a nuestro objeto de estudio, trabajo en casa como factor de riesgo psicosocial, y son; los "relacionados con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales (ruido, temperatura, espacio

disponible, factores ergonómicos)”, los dedicados a la organización laboral y una siguiente 21
Categoría que, “aborda la interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de
estrés(los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, etc. que nos permitieron establecer las
categorías relevantes para el diseño de la encuesta y así mismo lograr que esta estuviera
encaminada a responder el objetivo que se estableció en la presente investigación.

Estrategia del análisis de datos.

El análisis de los datos recopilados se realizará por medio Google Forms en la cual se
realizó la encuesta y nos arrojará estadísticas sobre la opinión de la población evaluada,
siendola más práctica herramienta para adquirir y analizar cualquier tipo de información.

Para el análisis de la información se realizó validación de todas las encuestas aplicadas y sus
respectivas respuestas, consolidado por medios gráficos y datos estadísticos usando como
principal herramienta de análisis Microsoft Forms y tablas Excel.

Consideraciones éticas.

Ley 1090 de 2006 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se
dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” presenta el marco normativo
base para el ejercicio de la psicología. (Código deontológico y bioética, 2009).

Resolución 8430 del 2003 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y
administrativas para la Investigación en salud.” (Código deontológico y bioética,
2009).

Con formato: Fuente: 12 pto

Con formato: Fuente: 12 pto

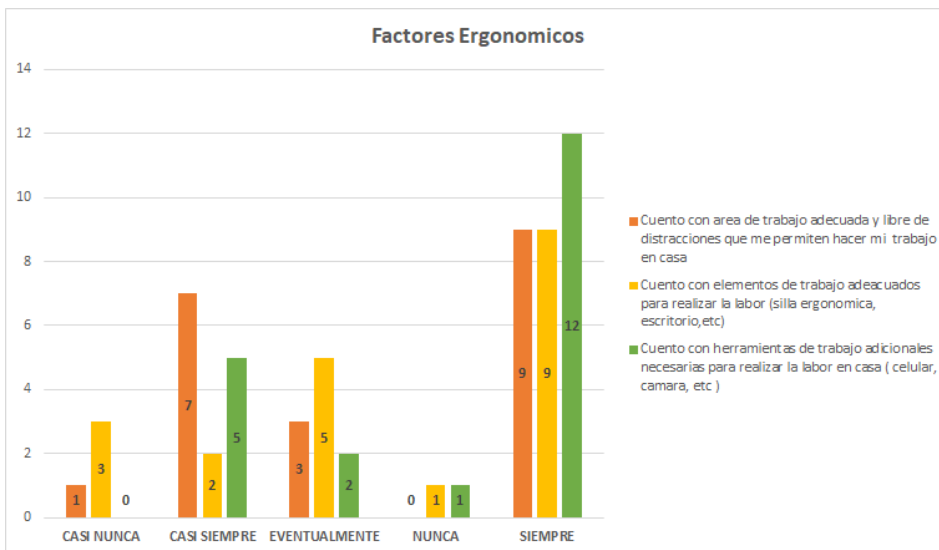
Resultados.

22

Analizando el lugar a realizar las actividades se identifica que el 80% cuenta con el espacio o área adecuada y libre de distracciones para el desarrollo de su labor, sin embargo se evidencia que solo el 55% , equivalente a 11 auxiliares, cuenta con las herramientas ergonómicas necesarias (silla, escritorio, etc.) que les permite desempeñar sus labores de una forma cómoda aportando al bienestar físico, mientras que el 45% restante al no contar con estos elementos ven complicaciones en su estado físico debido a la incomodidad que les genera durante su jornada laboral. De igual manera se logra determinar que el 85% si cuenta con las ayudas tecnológicas y digitales como celular, cámara, etc.

(Ver figura 1)

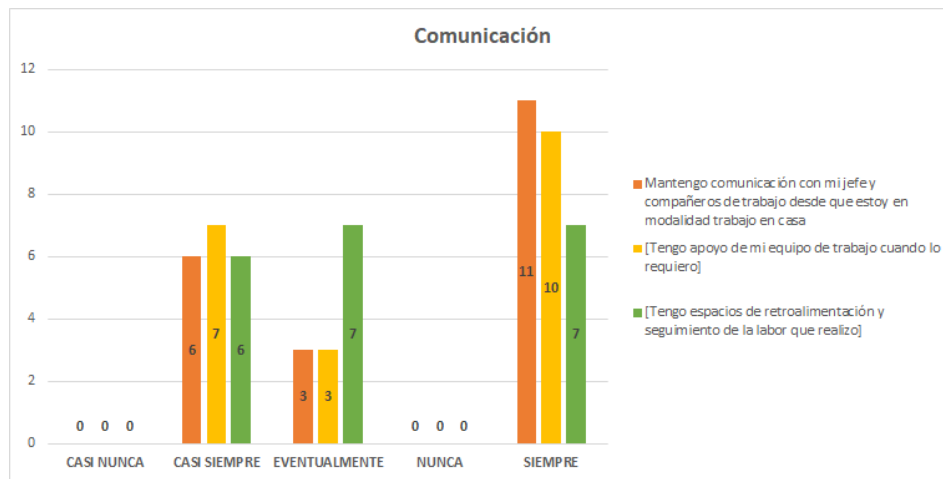
Figura 1. Factores Ergonómicos



Además se evidencia, de manera positiva, que se sigue manteniendo una comunicación con líder y equipo de trabajo pese a la implementación del trabajo en casa. Muestra de ello es que el 85 % está en contacto constante y recibe apoyo por parte de sus compañeros y jefe de área. De igual forma se refleja en los resultados que solamente el 65% cuenta con espacios de retroalimentación por parte de su líder, el 35% restante señala no contar con esta respuesta.

(Ver figura 2)

Figura 2. Comunicación

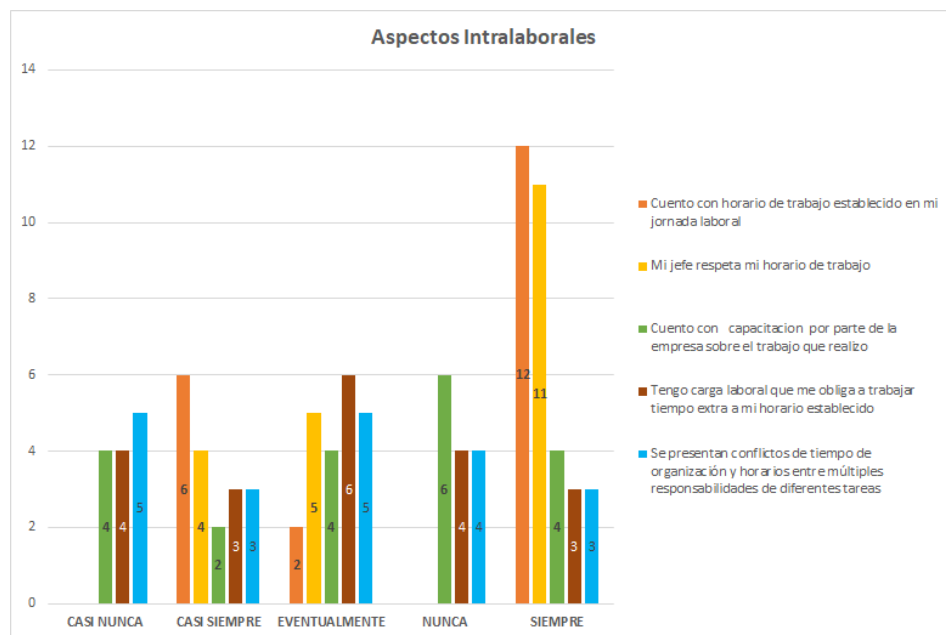


Ahora bien, un 75 % afirman tener un horario establecido por parte de su líder, sin embargo, el 25% responde que dicho horario no se respeta completamente. Adicionalmente, podemos identificar que el 70% no cuenta con la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones. También se muestra que el 70% está conforme con las tareas asignadas ya que el desarrollo de estas no les obliga a exceder los tiempos de su jornada laboral, sin embargo es

importante hacer un seguimiento debido a que el otro 30% mencionan algún tipo de carga laboral. 24

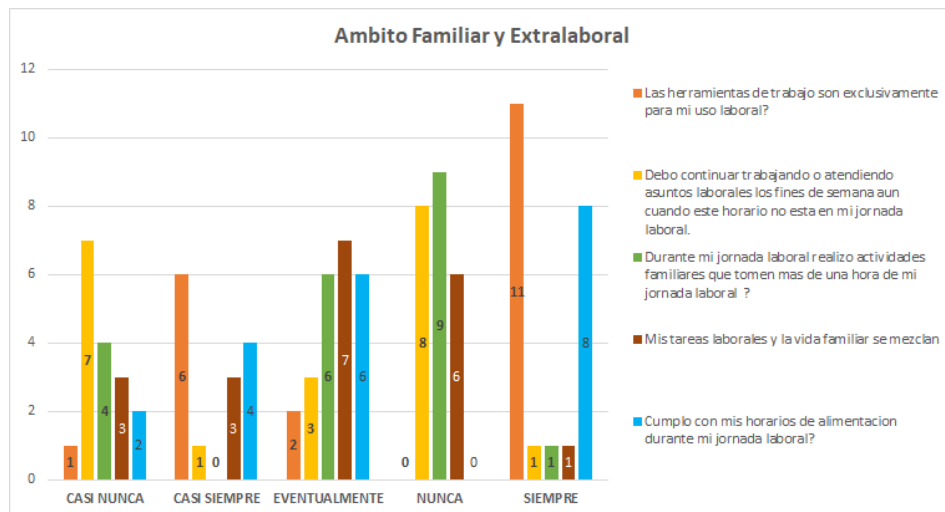
(Ver figura 3)

Figura 3. Aspectos intralaborales.



Finalmente encontramos que el 85% de los funcionarios encuestados cuenta con herramientas exclusivas para el uso laboral, es decir el trabajo en casa no ha impactado significativamente este aspecto, tampoco lo ha hecho en sus espacios personales de fines de semana, pues la vida personal y tiempos extra laborales no se han visto afectados desde la implementación de trabajo en casa. Contrario a este aspecto positivo, sus horarios de alimentación se han visto alterados considerablemente.

Figura 4, Ámbito familiar y Extra laboral



Para concluir, este análisis permite establecer que la implementación del trabajo en casa ha sido acogida de manera positiva por parte de los auxiliares del área de talento humano. Sin embargo esta nueva modalidad de trabajo generó un cambio considerable en cuanto a los espacios de retroalimentación y tiempos de alimentación durante la jornada laboral.

Discusión.

Dentro de nuestro estudio acerca de la implementación del trabajo en casa y el riesgo Psicosocial de los auxiliares de talento humano Banco de Occidente, logramos identificar el impacto que tiene dicho proceso debido a la pandemia y los resultados obtenidos.

Con formato: Fuente: Negrita

Con la implementación masiva del trabajo en casa y su consecuente adaptación del espacio de convivencia familiar como sitio de trabajo, han sido muchos los hogares que han transformado sus relaciones como es el caso de nuestra población de estudio. El cambio ha sido drástico al tener que desempeñar sus funciones bajo condiciones distintas y bien particulares a las de un sitio de trabajo dentro de la oficina.

Basados en el marco teórico coincidimos con el planteamiento de Peiró que establece la importancia de los factores relacionados con el ambiente físico desde la modalidad de trabajo en casa donde se registra que los participantes cuentan con un espacio adecuado que les ayuda a mitigar el nivel de estrés aunque no se anula este estresor en su totalidad ya que no se cuenta con elementos ergonómicos como son; silla y escritorio entre otros. Concordamos con el apartado de Karasek en el que se describe como factor estresante la ausencia de retroalimentación y de seguimiento frente a las tareas realizadas lo cual se relaciona con la capacidad de toma de decisiones por parte de cada individuo.

Una contradicción encontrada es la referente al tema de los posibles conflictos derivados de la relación trabajo-familia en la cual Peiró "Tiene en cuenta la relación entre el trabajo y otros aspectos de la vida como desencadenantes de estrés (los conflictos trabajo-familia y familia trabajo, etc.)." Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta reflejan que el 80% logra un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar lo cual repercute en una sana convivencia, complementando así con lo expuesto por los autores que sustentan nuestro marco empírico, Sánchez y Gálvez (2008) quienes afirman que el trabajo en casa constituye oportunidad para dedicar mayor tiempo a la familia por permitir actividades distintas a las laborales generando una mayor motivación durante el desempeño de sus funciones.

Conclusiones.

Luego de analizar los posibles hallazgos encontrados en esta investigación se puede decir que el trabajo en casa en Colombia ha sido una decisión generada por las empresas u organizaciones enfrentando la coyuntura de salud dada por el covid 19, en búsqueda de seguir siendo productivas financiera y comercialmente, esta medida ha sido concebida dentro de varios sectores productivos incluyendo el financiero específicamente el banco de occidente en el cual ubicamos nuestro foco de investigación y del cual podemos concluir que el impacto psicosocial por teletrabajo es innegable ya que se generan cambios rápidos y abruptos hacia estilos de vida definidos con rutinas establecidas llevando a los colaboradores a una tener desestabilidad emocional, estrés, ansiedad, cansancio y agotamiento.

Inicialmente podemos ubicar que la falta de elementos ergonómicos para el desempeño de la labor es un desencadenante de estrés ya que una mala higiene postural genera enfermedades de tipo osteo-musculares repercutiendo esto en su productividad laboral.

Por otra parte, el trabajo en casa disminuye los espacios de comunicación y genera de manera sencilla su realización, sin embargo, en ocasiones la falta de retroalimentación de manera oportuna puede llegar a disminuir su adecuado resultado.

Para finalizar es importante resaltar aspectos positivos que se lograron identificar tales como: disponer de un espacio de trabajo adecuado y libre de distracciones, tener una jornada laboral definida y respetada por su líder, contar con herramientas tecnológicas adecuadas para el desarrollo de su labor. Uno de los principales hallazgos que se encuentran al analizar los resultados, está relacionado a la alteración en los tiempos de alimentación desde la

Con formato: Fuente: Negrita

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

implementación del trabajo en casa. Este aspecto puede disminuir la productividad del colaborador y de este modo generar ambientes de estrés. 28

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Otro hallazgo que identificado, al analizar los resultados, está relacionado a la alteración en los tiempos de alimentación desde la implementación del trabajo en casa. Este aspecto puede disminuir la productividad del colaborador y de este modo generar ambientes de estrés.

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Times New Roman

Limitaciones.

A continuación relacionamos dos limitaciones que tuvimos durante la investigación realizada:

Acceso: Al realizar la implementación del instrumento diagnóstico sobre la población ya mencionada se envió el link para el diligenciamiento del mismo sin embargo, las personas no tienen total disposición e interés para el diligenciamiento de la encuesta lo cual implicó en el retraso del avance de la investigación.

Tiempo: Para realizar una investigación como está a profundidad se requiere tiempo el cual también fue un limitante debido a que cada uno de los integrantes teníamos temas personales y laborales los cuales no nos permitía generar un acuerdo para reunirnos todo en un horario determinado.

Recomendaciones.

Teniendo en cuenta la investigación realizada, en consecuencia del desarrollo de los objetivos y los resultados obtenidos, se recomienda a la organización plantear estrategias frente a aspectos como las condiciones físicas como son : garantizar que sus colaboradores cuenten con los elementos ergonómicos necesarios para desarrollar sus actividades en casa, generar espacios de sensibilización frente a la importancia de los beneficios de las pausas activas y fomentar espacios comunicativos de retroalimentación oportuna por parte de los líderes para motivar a los colaboradores a mejorar sus procesos.

Finalmente mantener una estabilidad física y emocional es importante por es indispensable que los auxiliares en casa apliquen estrategias que les permita disfrutar su tiempo completo de alimentación.

Referencias bibliográficas

- Alonso Fabregat, María Bernardina; Cifre Gallego, Eva Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.
- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Arias, F, (2012) El proyecto de investigación. Sexta Edición, 2012
- Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.
- Bottos, A. V. (2008). Teletrabajo: su protección en el derecho laboral. Buenos Aires, Argentina, Argentina, Argentina: Ediciones Cathedra Jurídica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/76542?page=28>.
- Castro,P, Galarza,I, Sanchez,S. 2017. Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial . Universidad Cooperativa de Colombia. Programa de Psicología (Análisis Sistemático de Literatura.
- Código deontológico y bioética (2009)
https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf.
- Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO MEDICION%20GRUPOS - INVESTIGADORES VERSI%20FINAL 15 102014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICION%20GRUPOS%20INVESTIGADORES%20FINAL%2015%20102014%20(1).pdf).
- Flores, A. O. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. Revista Nacional De Administración. *Revista Nacional de Administracion*, 56.
- Gary, D. (2015). Administración de Recursos Humanos (14 ed.). México: Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=273>.
- Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genomeresearch*, 15(10), 1451-1455.
- Hernández Ávila CE, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. Revista ALERTA. 2019; 2(1): 75-79. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535

- José, D. M. (25 de agosto de 2020). El Teletrabajo. *Revistas Jurídicas UNAM, Pulso Político*, 1(58). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14990/15950>.
- Julio Ismael, C. S. (3 de septiembre de 2020). El Teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del Covid - 19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(32), 125 - 155. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15312>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Legis. Gestión Humana.com. (16 de octubre de 2020). Evaluación de Riesgo Psicosocial deberá seguirse aplicando, Digital. Recuperado el 30 de abril de 2021, de http://www.gestionhumana.com.loginbiblio.poligran.edu.co:2048/gh4/Ba ncoConocimiento/N/norma_continua_apliacion_riesgo/norma_continua_apliacion_riesgo.asp.
- Likert, R. 1932. *Técnicas para la medición de las actitudes profesionales*.
- Luís, G. M., David, B., & Robert, C. (2016). *Gestión de Recursos Humanos* (5 ed.). Madrid, España: Pearson Educación. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>.
- Mintrabajo. (2020). Ministerio del Trabajo. Colombia. 17 marzo de 2020. Disponible: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>.
- MinTIC. (2020). Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones. Colombia. 12 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- Ministerio de Trabajo. (24 de marzo de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co>, página web. Recuperado el 14 de abril de 2021, de Senado aprueba proyecto de ley que regula el trabajo en casa: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/marzo/senado-aprueba-proyecto-de-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa->
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Librodigital, PDF. Recuperado el 8 de abril de 2021, de ISBN 978-987-21579-9-9.
- Nieuwenhuijsen, K. Instituto Coronel de Salud Ocupacional, Centro Académico

Médico/Universidad de Ámsterdam, Holanda, última actualización: 29 de agosto de 2012

32

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). <https://www.ilo.org>, documento PDF. Recuperado el 14 de abril de 2021, de Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid - 19: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf.
- Oviedo Vega, A., & Vásquez Flores, N. (1). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional De Administración*, 5(2), 41-56. Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>.
- Patin, N. R. (2017). *Psicología Positiva y las Emergentes Organizaciones Saludables*. Coruña.
- Peiró, J. Rodríguez, I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional *Papeles del Psicólogo*, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 68-82 Consejo General de Colegios
- Salanova M. Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En: Vásquez C, Hervás G., editores. *Psicología positiva aplicada*. Sevilla: Desclée de Brouwer; 2009. p. 403- 427.
- Sierra C, Yolanda, *Salud y Calidad de Vida. Los riesgos psicosociales y el trabajo en casa*. Universidad El Bosque. Recuperado de <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>.
- Universidad Católica de Colombia, Barrera Díaz, L. F., Casas Marroquin, M. C., Lizalde Vargas, A. Y. (2019, noviembre). *Manual de Prevención de Riesgos Psicosociales en teletrabajadores*. DOI: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>

Identificación de factores de riesgo psicosociales de trabajo en casa					
Nombre					
Edad					
Cargo					
Nivel Académico					
Genero					
Femenino		Masculino			
Estado civil					
Soltero		Casado		Unión Libre	
Objetivo					
Identificar de qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial.					
Instrucciones					
A continuación encontrará una serie de situaciones por favor marque con X la casilla que corresponda según sea la situación con la que más se identifique.					
Factores ergonómicos					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
Cuento con área de trabajo adecuada y libre de distracciones que me permiten hacer mi trabajo en casa					
Cuento con elementos de trabajo adecuados para realizar la labor (silla ergonómica, escritorio, etc)					
Realizo pausas activas en la jornada laboral					
Cuento con herramientas de trabajo adicionales necesarias para realizar la labor en casa (celular, cámara, etc)					
Comunicación					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
Realizo reuniones virtuales y/o presenciales con mi equipo de trabajo					
Mantengo comunicación con mi jefe y compañeros de trabajo desde que estoy en modalidad trabajo en casa					
Tengo apoyo de mi equipo de trabajo cuando lo requiero					
Tengo espacios de retroalimentación y					

Aspectos Intra-laborales					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
seguimiento de la labor que realizo					
Cuento con horario de trabajo establecido en mi jornada laboral					
Me respetan mi horario de trabajo					
la empresa me brinda capacitacion adecuada para el desarrollo de mis funciones					
Tengo carga laboral que me obliga a trabajar tiempo extra a mi horario establecido					
Se presentan conflictos de tiempo de organizaci3n y horarios entre m3ltiples responsabilidades de diferentes tareas					
Ambito familiar y trabajo en casa					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
Mis elementos de trabajo son exclusivos para realizar mi trabajo, no lo uso para temas familiares					
Debo continuar trabajando o atendiendo asuntos laborales los fines de semana					
Cuando estoy trabajando debo sacar espacios cortos para atender situaciones familiares					
Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan					
No cumplo con mis horarios de alimentacion cuando estoy trabajando					
Ambito emocional					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
Me siento tranquilo con mi trabajo					
Me siento aburrido y frustrado con mi trabajo					
Cometer un error en mi trabajo significa consecuencias graves					
Disfruto mas el trabajo desde que estoy realizando la labor en casa					
Disfruto mi trabajo					



Tabla 1. Perfil Sociodemogr3fico

Perfil Sociodemogr3fico de la Poblaci3n

Concepto	Cantidad
Género	
Masculino	6
Femenino	14
Nivel académico	
Profesional	16
Estudiante	4
Antigüedad en la compañía	
1 año o superior	14
Menos de un año	6
Edad	
De 20 a 22	6
De 23 a 25	10
De 26 a 28	4
Total Encuestados	20

Tabla 2. Encuesta

Encuesta						
Nombre						
Edad						
Cargo						
Nivel Académico						
Genero		Femenino		Masculino		
Estado civil		Soltero	Casado	Union Libre		
Objetivo						
Identificar de qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial.						
Factores Ergonomicos						
		Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
1	cuento con area de trabajo adecuada y libre de distracciones que me permiten hacer mi trabajo en casa					
2	Cuento con elementos de trabajo adecuados para realizar la labor (silla ergonomica, escritorio, etc)					
3	Cuento con herramientas de trabajo adicionales necesarias para realizar la labor en casa (celular, camara, etc)					
Comunicación						
		Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
4	Realizo reuniones virtuales y/o presenciales con mi equipo de trabajo					
5	Mantengo comunicación con mi jefe y compañeros de trabajo desde que estoy en modalidad trabajo en casa					
6	Tengo apoyo de mi equipo de trabajo cuando lo requiero					
7	Tengo espacios de retroalimentacion y seguimiento de la labor que realizo					
Aspectos Intralaborales						
		Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
8	Cuento con horario de trabajo establecido en mi jornada laboral					
9	Mi jefe respeta mi horario de trabajo					
10	Cuento con capacitacion de la empresa sobre el trabajo que realizo					
11	Tengo carga laboral que me obliga a trabajar tiempo extra a mi horario establecido					
12	Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes tareas					
Ambito familiar y extralaboral						
		Siempre	Casi siempre	Eventualmente	Casi nunca	Nunca
13	Las herramientas de trabajo son exclusivamente para mi uso laboral?					
14	Debo continuar trabajando o atendiendo asuntos laborales los fines de semana aun cuando este horario no esta en mi jornada laboral.					
15	Durante mi jornada laboral realizo actividades familiares que tomen mas de una hora de mi jornada laboral ?					
16	Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan					
17	Cumplo con mis horarios de alimentacion durante mi jornada laboral?					

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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 Graciano Bernal, denominada **“El riesgo psicosocial en los auxiliares del área de talento humano del banco de occidente debido a la implementación de trabajo en casa”**, 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.: _____

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

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

Título del estudio: EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS AUXILIARES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO BANCO DE OCCIDENTE DEBIDO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

Investigadores: Myriam Yohana Acevedo Novoa
 María Yolanda Cortes Muñoz
 Luz Mary Gámez López
 Thalia Dayan Sánchez Penagos
 Celio Mauricio Torres Cubillos

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Banco de Occidente. El objetivo general del Plan de Mejora es Identificar de qué manera la implementación del trabajo en casa impacta en los Auxiliares del área de Talento Humano Banco de Occidente generando un riesgo psicosocial.

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.

Figura 5. ¿Cuento con área de trabajo adecuada y libre de distracciones que me permiten hacer mi trabajo en casa?

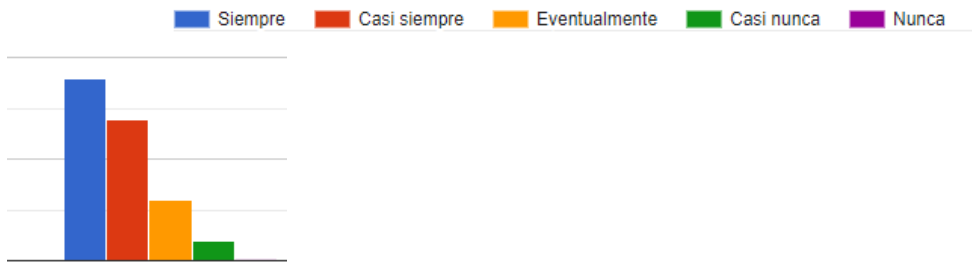


Figura 6. ¿Cuento con elementos de trabajo adecuados para realizar la labor (silla ergonómica, escritorio, etc)?



Figura 7. ¿Cuento con herramientas de trabajo adicionales necesarias para realizar la labor en casa (celular, cámara, etc.)?



Figura 8. ¿Realizo reuniones virtuales y/o presenciales con mi equipo de trabajo?



Figura 9. ¿Mantengo comunicación con mi jefe y compañeros de trabajo desde que estoy en modalidad trabajo en casa?



Figura 10. ¿Tengo apoyo de mi equipo de trabajo cuando lo requiero?



Figura 11. ¿Tengo espacios de retroalimentación y seguimiento de la labor que realizo?



Figura 12. ¿Cuento con horario de trabajo establecido en mi jornada laboral?



Figura 13. ¿Mi jefe respeta mi horario de trabajo?**Figura 14.** ¿Cuento con capacitación de la empresa sobre el trabajo que realizo?**Figura 15.** ¿Tengo carga laboral que me obliga a trabajar tiempo extra a mi horario establecido?

Figura 16. ¿Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes tareas?



Figura 17. ¿Las herramientas de trabajo son exclusivamente para mi uso laboral?



Figura 18. ¿Debo continuar trabajando o atendiendo asuntos laborales los fines de semana aun cuando este horario no está en mi jornada laboral?



Figura 19. ¿Durante mi jornada laboral realizo actividades familiares que tomen más de una hora de mi jornada laboral?



Figura 20. ¿Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan?



Figura 21. ¿Cumpló con mis horarios de alimentación durante mi jornada laboral?

