

DIANA ALEJANDRA FLOREZ PARRA

TERCERA ENTREGA - PROYECTO DE PRACTICA II - INVESTIGA...

Sources Overview

10%

OVERALL SIMILARITY

1	alejandria.poligran.edu.co INTERNET	2%
2	repository.poligran.edu.co INTERNET	1%
3	CONACYT on 2018-12-10 SUBMITTED WORKS	<1%
4	repositorio.upagu.edu.pe INTERNET	<1%
5	Universidad Tecnologica del Peru on 2017-02-01 SUBMITTED WORKS	<1%
6	www.studocu.com INTERNET	<1%
7	Universidad San Ignacio de Loyola on 2019-02-18 SUBMITTED WORKS	<1%
8	www.cencomed.sld.cu INTERNET	<1%
9	doczz.es INTERNET	<1%
10	www.onlineencuesta.com INTERNET	<1%
11	Corporación Instituto Profesional ESUCOMEX on 2021-11-18 SUBMITTED WORKS	<1%
12	www.hipatiapress.com INTERNET	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-28 SUBMITTED WORKS	<1%
14	www.eltiempo.com INTERNET	<1%
15	www.coursehero.com INTERNET	<1%
16	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-06-21 SUBMITTED WORKS	<1%
17	Universidad Alas Peruanas on 2021-10-29 SUBMITTED WORKS	<1%
18	dehesa.unex.es INTERNET	<1%

19	enciclopedia-mex.galeon.com	INTERNET	<1%
20	repositorio.ucv.edu.pe	INTERNET	<1%
21	repositorio.ulead.edu.ec	INTERNET	<1%
22	repository.eafit.edu.co	INTERNET	<1%
23	worldwidescience.org	INTERNET	<1%
24	www.intestino.com	INTERNET	<1%
25	Katholieke Universiteit Leuven on 2006-06-09	SUBMITTED WORKS	<1%

Excluded search repositories:

None

Excluded from document:Bibliography
Quotes**Excluded sources:**

None



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

15 **COMO INFLUYE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO Y
RENDIMIENTO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL BANCO
“BANCOMED”**

1 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

Adriana Ximena Mejía Bravo Código 100159295

Daniela Molina Ruiz Código 100201469

Ingrid Maryuri Noy Antolinez Código 100218130

Jonathan Andrés Echeverri Castrillón Código 100125601

Yury Viviana Rivera Benavides Código 100048855

2 **ASESOR:**

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA. MBA FLORIDA USA

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE A DICIEMBRE DE 2021

1 **Tabla de Contenidos**

ii

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción.....	4
Descripción del contexto general del tema.....	5
Planteamiento del problema.....	6
Pregunta de investigación.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Justificación.....	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	8
Marco teórico.....	9
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	14
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	24

Resumen.

iii

Este proyecto de investigación aplicada, se centra en informar la importancia de la calidad de vida y el bienestar laboral y como se ve impactado por el estrés generado con las nuevas modalidades de trabajo en los empleados de un Banco al cual llamaremos BANCAMED, el entorno cambiante de la actualidad ha llevado a las diferentes empresas a desarrollar nuevas alternativas para poder continuar en la ejecución de sus labores, dichos cambios, entre la inestabilidad laboral y la alta carga laboral, pueden ser considerados como la causa de los altos niveles de presión que se ve reflejada, según los estudios revisados y las encuestas realizadas, en los trabajadores, llevando a generar estrés personal, laboral entre otros deterioros mentales; es por tal motivo que se hace necesario describir las ventajas y desventajas de estas nuevas implementaciones laborales. Por ello se realizó una exhaustiva búsqueda de estudios e investigaciones realizadas, que dieran paso a generar a una conclusión propia, del impacto que genera los niveles de estrés laboral y las consecuencias que se pueden desencadenar cuando se da por periodos extendidos, además de resaltar y dar la importancia que se merece la calidad de vida laboral, donde se debe buscar la satisfacción del trabajador y los mejores resultados para la compañía, el cual es el fin último de la misma.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Rendimiento Laboral, Bienestar, Estrés.

Capítulo 1.

iv

Introducción.

Cuando un empleado se ve con estrés laboral o no siente la misma energía por realizar sus labores, disminuyendo sus expectativas personales y el interés por su trabajo, es por esta razón que diversas organizaciones a nivel mundial, con conocimiento de esta situación que los está afectando, acceden a ajustar sus condiciones de trabajo y su cultura organizacional, con el propósito de que sus colaboradores tengan una mejor ¹⁸ calidad de vida laboral y así no interferir en el buen desempeño de las labores.

Hoy en día es evidente como muchas personas en su vida laboral presentan frustración e inestabilidad emocional, dado a las circunstancias presentadas por la pandemia del COVID-19, lo cual produce, unas consecuencias en diferentes aspectos del diario vivir para el individuo, repercutiendo nuevamente a un estrés laboral y así interfiriendo con el buen desempeño. Según el estudio analítico y de corte transversal realizado por Abambari (2015 Ecuador), citado por (León 2020) en donde fueron identificadas las causas que produce el estrés laboral, y dicho estudio fue aplicado a 90 profesionales del Hospital José Carrasco Arteaga. donde algunos hallazgos son que un 16% de la población presentó un deterioro emocional, también el 37.8% sintió estar despersonalizado y así mismo el 53.3% concuerda con una falta de realización autónoma, lo que deja como conclusión el alto porcentaje del personal de salud que presenta estrés y detrimento en rendimiento laboral en debido a las causas antes en mencionadas.

Muchas de las investigaciones realizadas, indican que esta crisis epidemiológica, tuvo gran impacto en el aumento del estrés laboral y la decadencia del desempeño laboral, especialmente en el personal de la salud; como lo expone el estudio descriptivo de corte transversal HUAN GE TAL (CHINA,2020), el cual fue aplicado a 246 trabajadores pertenecientes al área de la salud, con el fin de demostrar su estado de salud mental tras haber trabajado en pandemia del COVID-19, donde los números arrojados por conceptos de estrés son un total de los encuestados del 27,39% y además muestra que en las mujeres es mal alto con un 44,30% que en hombres 28,31%, mostrando como conclusión que el estrés y la ansiedad afectan directamente al personal de la salud. (León 2020)

El bajo rendimiento laboral no afecta únicamente el personal de salud, pues es un problema cada vez más frecuente en los trabajadores de todas las áreas, así lo demuestra el

estudio de corte transversal, aplicado a 319 docentes de primaria de escuelas de zonas rurales catalogadas con un nivel socioeconómico quintil 1, de la provincia de Cajamarca. Los cuales nos brindan como resultado que hay un paralelismo significativo de tipo inverso ($Rho = -.509$) entre la variable estrés laboral y calidad de vida. Dado que el 46.3% indica un mayor nivel de estrés, en donde son las maestras quienes presentan este nivel más alto con un 30,9% y una tendencia a una baja calidad de vida con 35,4%, comparados con los hombres que presentan (15,4% y 20,6%). (Becerra 2020).

De igual manera el estudio longitudinal para evaluar eventos y síntomas estresantes en consecuencia del COVID-19 en adultos emergentes en estados unidos de norte américa, donde se reclutaron 287 participantes nos brinda como resultado que el 45,1% de la muestra cumplió con el límite clínico de depresión, así mismo el 22,9% de la muestra mostró ideas suicidas o de auto lesiones, el 37,1% cumplió con el límite clínico de ansiedad, puesto que las consecuencias del covid-19, fueron muy raros en esta muestra, las experiencias psicosociales asociadas, se relacionan moderadamente con sintomatología de depresión y ansiedad. (Kujawa, Green, Compas, Dickey & Pegg. 2020).

1 Descripción del contexto general del tema.

Teniendo en cuenta que el bienestar y calidad laboral son los factores más valorados por los trabajadores, nace la necesidad de indagar sobre el impacto que ha representado la reorganización del trabajo en época de pandemia en estos aspectos, puesto que hasta el mes de junio de 2021 la tasa de desempleo en Colombia ha ascendido a 16.2 millones, y no obstante con esta cifra, muchos empleados han manifestado desmejoras en su calidad de vida laboral y bienestar para evitar perder su empleo.

Según el ministerio de trabajo, en abril de este año, el 43.2 de las solicitudes y quejas recibidas por este ente con ocasión de la emergencia sanitaria, fueron querrelas por violación de derechos de los trabajadores. Así mismo, muchos empleados afirman desmejorar su bienestar a raíz de los cambios que la pandemia ha traído a la vida laboral, repercutiendo muchas veces en otros factores como la salud. Por esta razón, es muy importante indagar sobre estas afectaciones derivadas por la pandemia puesto que no solo afecta a los empleados, sino que también está visto que repercute en el desempeño y resultados de la organización

Planteamiento del problema

vi

La pandemia que azoto al mundo fue un detonante crucial que afecto directamente las organizaciones y sus trabajadores, las nuevas modalidades de trabajo lograron afectar de una u otra forma ¹⁴ la calidad de vida y el bienestar de todos los empleados y sus familias.

² Pregunta de Investigación.

- ¹ ¿Cómo influye el bienestar y la calidad de vida laboral en el desempeño y los resultados de los empleados?
- ¿De qué manera se ve afectado el desempeño de los funcionarios a causa de las nuevas modalidades por la Pandemia?
- ¿Qué estrategias se pueden utilizar para no afectar ¹ el bienestar y calidad de vida de los funcionarios en una empresa?
- ¿Qué factores son influyentes para que exista o no un buen clima laboral?

Objetivo General.

- Determinar qué factores ⁸ pueden afectar la calidad de vida y el bienestar laboral en la nueva modalidad de trabajo en tiempos de pandemia.

Objetivos Específicos.

1. Identificar las ventajas y desventajas que tienen las nuevas modalidades de trabajo en tiempos de pandemia.
2. Establecer las posibles causas ²⁴ de afectación de la calidad de vida y bienestar laboral y sus posibles consecuencias.
3. Plantear estrategias que contribuyan al mejoramiento y ¹ fortalecimiento de la calidad de vida y ambiente laboral en las organizaciones.

Justificación.

A raíz de todos los cambios a los que se han tenido que acoplar las organizaciones en relación a las nuevas políticas de trabajo, se quiere realizar esta investigación con el fin de

abordado y plantear estrategias que favorezcan el bienestar laboral y la calidad de vida de las personas. ¹² vii

Al pasar de los años el capital humano en las organizaciones ha cobrado una importancia mayor, debido a que se ha generado conciencia, en que el personal son la suma de habilidades, conocimientos, y creatividad, que llevan a que una organización logre cumplir sus objetivos, de igual manera los aspectos intangibles cobran importancia como el que exista un buen ambiente de trabajo donde primen valores importantes como el respeto, la solidaridad y se le brinde bienestar a cada uno de los colaboradores.

La motivación es aquella herramienta que se utiliza para generar ese bienestar en los colaboradores, se puede definir como la estimulación que se le genera al colaborador para que opere con entusiasmo, con ello cumplir el objetivo en común; el trabajador espera que con su labor focalizada en el logro de los objetivos y que la empresa cumpla con sus necesidades en la mayoría de los casos económicas o reconocimientos por su gestión, la motivación también va de la mano al ambiente laboral, entre mejor sea el entorno, puesto de trabajo, las relaciones entre compañeros y superiores, la importancia y participación que se le dé al colaborador en la toma de algunas decisiones, mayor motivación existirá ¹⁹

El bienestar laboral es necesario para mantener a los colaboradores comprometidos formando un clima laboral efectivo, que conciban la empresa un agradable espacio para trabajar. ¿Pero qué sucede cuando esto falla?, de esto surge la insatisfacción laboral, y se ve reflejado en la manera en que el colaborador no se siente plácidamente con su puesto de trabajo, mal humor y estrés, el sentirse poco importante o escuchado, la mala remuneración económica o incentivos, baja comunicación con compañeros y superiores, sobrecarga laboral, el sentimiento de estancamiento entre otras; todos estos problemas pueden llevar a afectar tanto la salud física como mental.

En algunos casos los trabajadores no suelen hacer conocer sus insatisfacciones, por miedo a las decisiones que los superiores puedan tomar o con esto fomentar un mal ambiente con sus jefes, para esto los líderes deben estar alertas a las señales, como el colaborador comienza a llegar tarde, falta al trabajo, bajo rendimiento en su labor, desagrado, molestia y poca comunicación.

2 Capítulo 2.

viii

Marco de referencia.

Marco Conceptual

Según Quispe (2016) el estrés es definido como el resultado generado ante un estímulo o situación estresante, haciendo referencia a un desarrollo transaccional de interacción entre los aspectos ambientales y las respectivas peculiaridades de los individuos, no obstante el estrés se puede entender como un estado vivencial que cambia en el tiempo, relacionado con desordenes a nivel físico y psicológico que desarrolla una persona como resultado de las demandas o exigencias del ambiente de trabajo, el cual puede ser clasificado en estrés positivo o negativo

Gilabert (2015) ha afirmado que la calidad de vida es una percepción que posee una persona sobre su estado en la vida en cuanto al ámbito cultural y el conjunto de valores con los cuales convive, a la vez que con base a sus ideales, expectativas o preocupaciones, es por esto que la calidad de vida es influenciada complejamente por la salud en un tanto nivel físico como psicológico, el grado de independencia, el ámbito social y la relación del sujeto con diferentes aspectos característicos de su respectivo ambiente.

Valdivia (2017) ha relacionado que la salud mental es una condición de confort donde el sujeto tiene conciencia de sus propias capacidades, con la posibilidad de enfrentarse problemas cotidianos de la vida, ser productivo y fructífero en su trabajo, contribuyendo a la vez a su comunidad, desde sus diversas habilidades para desarrollarse en todos los niveles, en síntesis la salud mental está relacionada con la capacidad para manejar las emociones, incluyendo el desarrollo de las habilidades para sentirse bien consigo mismo y los demás individuos con los cuales se establecen relaciones familiares, de amistad y laborales.

El Covid-19 es una enfermedad que ha causado desde el año 2020 múltiples repercusiones en la sociedad, algunas de estas se han asociado al ámbito psicológico y mental, puesto que ha producido en algunos individuos una mayor inestabilidad emocional, ello como consecuencia del confinamiento, la carga laboral, la crisis económica, entre otros aspectos, dicha inestabilidad según Moyano (2009) se puede entender como una característica de la personalidad que se fundamenta en los cambios constantes de los sentimientos y emociones, además del ánimo variable; el individuo con esta condición debe vivir con demasiados altibajos emocionales con la incapacidad de conservar aquellos afectos puesto que los cambia continuamente, viviendo

con la carga de no tener la capacidad y/o posibilidad de efectuar algo que sea permanente, además de ello este individuo pretende realizar cambios constantes para no tener que afrontarse él mismo. ix

Marco Teórico.

En México se estuvo realizando una investigación la cual tenía como finalidad verificar el bienestar laboral que presentaban los trabajadores durante la transición de estar laborando presencial a pasar a tele trabajar, los autores Espinoza-Romo, Méndez-Puga, Rivera-Heredia, & Calderón-Mafud (2021), especificaron en su investigación que el rendimiento laboral, se venía afectado por el entorno emocional de los trabajadores, se afecta su entorno familiar, social y laboral, teniendo dificultades en la producción y teniendo déficit en la motivación para poder seguir con sus labores. El estudio se realizó con 985 trabajadores de la ciudad de México D.F

En Ecuador también se realizó un estudio en el cual se verificaba el bienestar laboral, familiar y emocional de los trabajadores, puesto que, los investigadores plantearon que la transición de estar en la oficina a estar en casa, aprender diferentes programas informáticos de manera apresurada y también el no tener la separación de horarios, familiares y laborales, presentaron gran dificultad en control de emociones, dinámica de familia y dificultad para mantener el ritmo de trabajo, al cual estaban acostumbrados, Cueva Morán & Tenette Reyes (2021), por último los autores sustentan que, al cambiar la modalidad de trabajo, los participantes de la prueba, presentaron dificultades emocionales.

Ahora bien, en Colombia, no es nada lejano a los explicado en los párrafos anteriores, también hay factores como carga laboral y desapego a las habilidades sociales dentro de la empresa, los autores Echeverri Gómez & Espitia Castellanos (2021), implementaron un investigación en una empresa de petróleo en el cual participaron 50 trabajadores, los cuales llegaron a la conclusión que el cambio de estructura de presencial a virtual, hacía que tuvieran un desapego a trabajar en grupo y/o relacionarse de otras maneras con sus compañeros y por último, que la carga laboral y la pérdida de horarios estipulados, tenían como repercusión, la pérdida de interés por el trabajo y que bajara la producción.

El modelo que plantearemos para poder abordar nuestra investigación será el modelo por competencias de Martha Alles, le cual nos permitirá desarrollar las carencias que podamos encontrar en el área de implementación, se estará implementando el método de autodesarrollo, el

cual se lleva a cabo en compañía de recursos humanos y las ganas del trabajador de mejorar su entorno laboral, al hacer la revisión bibliográfica se pudo notar que las dificultades que más se perpetúan es la baja en la producción y dificultades emocionales, una de las características que se abordaran será el desempeño, ya que se tiene conocimiento de cómo era el desempeño de la persona en la empresa y con ese conocimiento se puede aumentar o nivelar la baja producción y por ultimo para que la estructura personal de cada empleado pueda mejorar, se debe tener en cuenta, que nos puede brindar cada empleado y conocer sus capacidad. Al tener esta información, recursos humanos debe entender, como es la calidad de vida de cada empleado, el bienestar que es buscando y/o construyendo para poder tener buen rendimiento en el trabajo.

El modelo de Competencias, busca el mejoramiento integral de los trabajadores en la empresa, por ende, recursos humanos, debe tener conocimiento de todas las esferas que presenta el trabajador y ahí es donde el tema de nuestra investigación se acopla, ya que, el bienestar y calidad de vida de cada trabajador no es igual y por ende, puede variar la forma en trabajar y de abordar las situaciones que presenta cada uno, teniendo en cuenta, que tanto adentro como afuera de la empresa, se presentan dificultades y problemas que pueden perturbar el desempeño.

Así que, nuestra investigación busca tener un conocimiento global de la esfera personal del trabajador y verificar si esta tiene repercusión en el entorno laboral. Alles (2005).

Marco Empírico.

Basado en los estudios realizados, se encuentran varios hallazgos y se consolida una idea sobre algunas hipótesis en este proyecto de práctica. Según Cox 1978 el estrés presenta reacciones físicas que requieren que el ser humano se acople a estos acontecimientos, y los estímulos que presenta físico o psicológicamente tiene reacciones en el organismo además de que presenta desequilibrios que no se aceptan desde las capacidades de percepción.

Para Lazarus y otros 1995 el estrés se presenta en una cadena de cambios captados de manera individual que alteran el bienestar del sujeto, lo que sumado a esto y con la definición de Forman y Lazarus, 1984 relaciona al individuo con su contexto y altera inmediatamente su rendimiento, ya que va muy de la mano.

Este rendimiento está muy involucrado con todo lo que tiene implícito la respuesta del individuo y el contexto lo cual seguido de esto genera unas reacciones físicas, pero siempre

ligadas una con la otra ya que para este caso no se define quien incide más, si el estrés o el rendimiento. xi

Teniendo esta base teórica se entiende que la cantidad de preocupaciones que ha generado la pandemia o esta grave crisis epidemiológica, genera causas detonantes para el estrés laboral y por ende el bajo rendimiento a nivel laboral ya sea por trabajo desde casa, y presencial, además teniendo presente las definiciones dadas por Fazey y Hardy (1988), Hardy Y Parfitt (1991) los cuales añaden un nuevo término como la ansiedad dividida en dos aspectos como lo son fisiológica y cognitiva, para hablarnos de ansiedad y rendimiento,

Para Hawthorne los hombres tienen manos para laborar, pero también tienen un corazón que va ligado a su desempeño laboral debido a sus estados de ánimo, por lo que luego de la revolución industrial fue conocido como Administración Humanística donde el ser humano más que un empleado pasa a ser lo que debe ser, una persona con capacidades intelectuales y físicas

Hoy en día con los acontecimientos presentados debido a la crisis epidemiológica COVID 19 el ser humano trabaja bajo niveles de estrés muy altos por varios motivos entre esos algunos como cambios de horarios, altas cargas laborales, nuevas modalidades de trabajo como lo es trabajar desde casa, donde el individuo presenta un sinfín de distractores y alguno otros motivos del bajo rendimiento laboral.

Además de la crisis económica que afronta el mundo donde un alto número de empresas cerraron por su falta de flujo de caja, lo que arremete internamente en el empleado que siempre piensa en el cierre de su lugar de trabajo

Para dar un enfoque más claro definimos que rendimiento es el proceso del producto final de una labor, pero de esto depende un nivel de agrado de dicho resultado.

Luego de realizar el trabajo investigativo con algunos de los trabajadores del banco BANCAMED los resultados que arroja los diferentes métodos aplicados indican una contante en las inseguridades de los trabajadores debido a las pocas garantías de bioseguridad a nivel interno, además de ciertos patrones de inseguridad por la continuidad del puesto de trabajo incluyendo el bajo rendimiento por la poca afinidad del empleado con la empresa y esto producido por la implementación de métodos como teletrabajo o alternancia, incluyendo los que trabajan de manera presencial.

1 Capítulo 3.

xii

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación organizacional fue realizada bajo el modelo cualitativo, debido a que está enfocado en el análisis y la comprensión a profundidad de los objetos de estudio que tienen como finalidad, determinar los factores que pueden afectar la calidad de vida y el bienestar laboral en la nueva modalidad de trabajo por tiempos de pandemia, también nos permite ajustar una descripción acertada a los fenómenos organizacionales que necesitan de una intervención para conseguir una excelente calidad de vida laboral y a su vez un buen rendimiento dentro de la organización.

Participantes.

23 La población objeto de estudio para esta investigación, fueron diez funcionarios de diferentes áreas de la entidad financiera Bancomed, escogidos aleatoriamente. La intención fue escoger personal tanto antiguo como nuevo, para de esta manera proporcionar una visión más amplia y a la vez tener diferentes perspectivas de las variables en investigación. De los diez colaboradores voluntarios en la presente investigación, participaron cuatro hombres y seis mujeres de diferentes edades.

1 Instrumentos de recolección de datos.

En esta investigación, se ha optado por aplicar una encuesta cerrada sobre clima laboral, cuya intención es poder determinar en qué áreas debe haber un mejoramiento. Esta encuesta está conformada por un total de 20 preguntas, las cuales están divididas en 4 áreas importantes que son; colaboración, liderazgo, satisfacción en el puesto de trabajo en general.

Estrategia del análisis de datos.

Una vez aplicada las encuestas, procedemos a tabular dichos resultados, utilizando la herramienta Excel. El fin de tabular los resultados es obtener las variables precisas que influyen en el bienestar y calidad de vida laboral y como estos factores pueden afectar el rendimiento laboral

Consideraciones Éticas

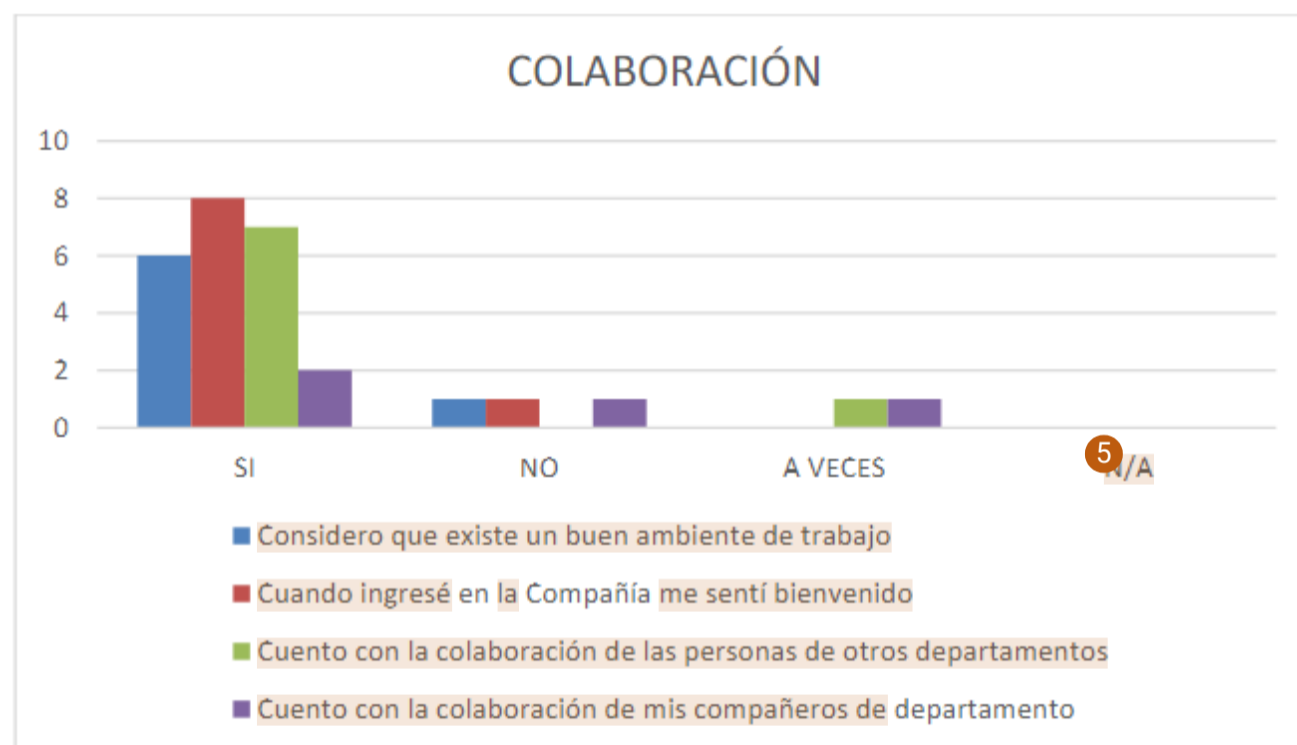
xiii

Capítulo 4.

Resultados.

Los resultados presentados a continuación se basan en la opinión que dieron 10 funcionarios de la empresa Bancomed sobre el clima laboral y los cuales fueron divididos en cuatro categorías: colaboración, liderazgo, satisfacción en el puesto de trabajo, cuestiones generales y enfoque pandemia.

1. Colaboración



El 60% de los encuestados afirman que existe un buen ambiente de trabajo, de igual manera el 80 % se sintieron cómodos en el momento de la contratación por que se les realizo una acogida y adecuada bienvenida, pero el 65% de ellos aseguran que han recibido más colaboración de parte de personas de otros departamentos que de compañeros de su propia área con 20 %, lo cual nos indica una señal de alarma para evaluar el clima dentro de cada

departamento, la convivencia, el trabajo en equipo y la comunicación entre ellos, que puede llegar a ocasionar retrasos en las actividades, mal ambiente y hasta deserción de los trabajadores

2. Liderazgo



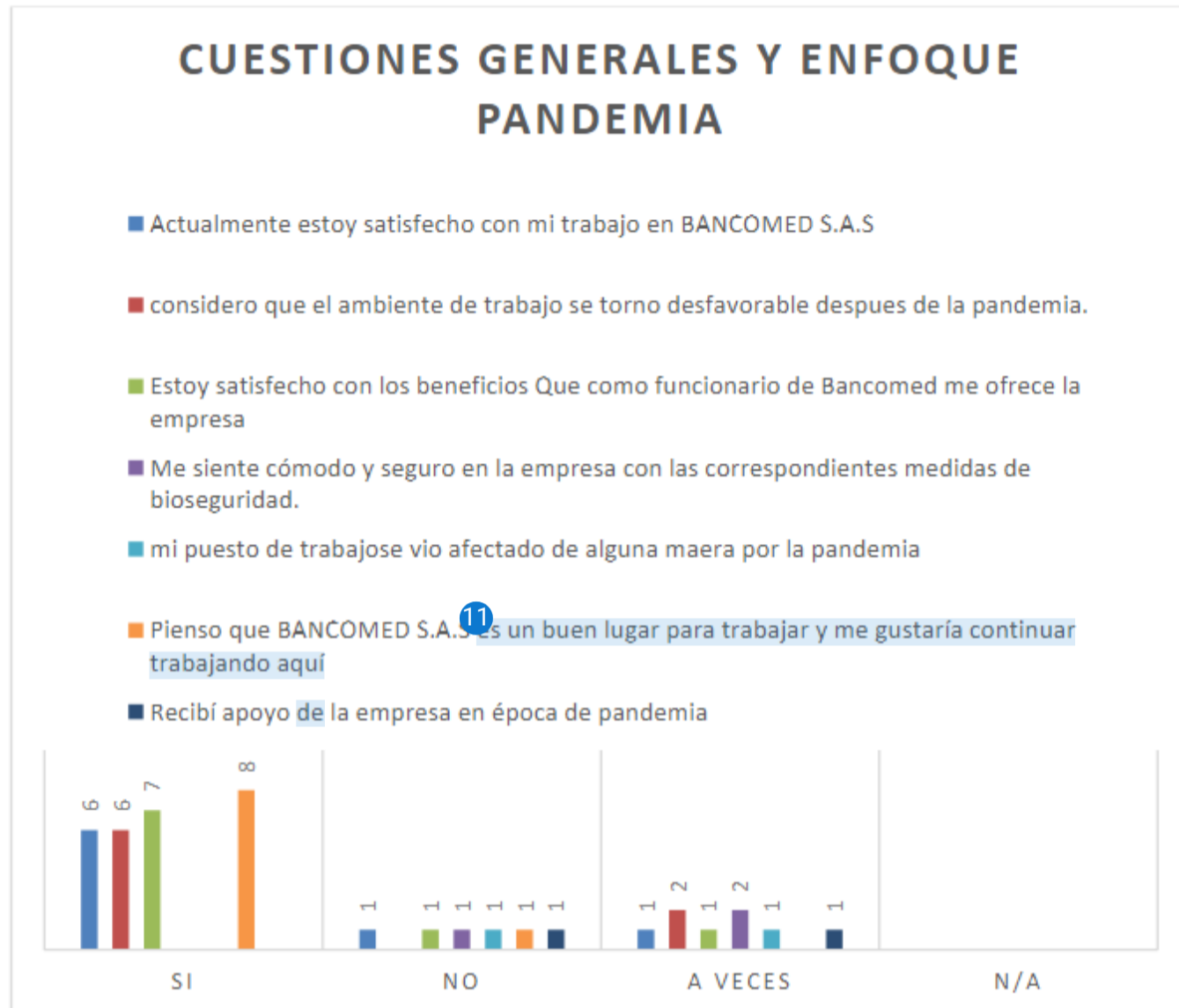
El 65% de los encuestados coinciden en que mantienen una buena comunicación con su líder y así mismo se sienten promovidos o reconocidos cuando realizan bien el trabajo con un 65%, el 45% de los colaboradores manifiestan que su líder respeta las diferencias de cultura, sexo y religión de cada uno y con un 60% se interesa por conocer las necesidades y los intereses de cada uno, por ultimo con un 45% el líder se preocupa por qué su equipo tenga un buen clima y comunicación, lo que se evidencia en que la mayoría de los funcionarios se sienten cómodos con la supervisión y liderazgo que tienen, lo cual es muy bueno para lograr los objetivos y el buen funcionamiento de la compañía.

3. Satisfacción en el puesto de trabajo



Solo el 40% de los colaboradores dicen conocer como su trabajo ayuda a obtener los resultados del departamento lo cual indica que no existe una comunicación sobre indicadores de resultados o falta comunicación y promoción en cuanto al tema, de igual manera solo el 10% afirman ser reconocidos y valorados por su trabajo, pero el 80% de los encuestados conocen y tiene ³ claro cuáles son sus tareas y responsabilidades y cuentan con la información necesaria para realizar el trabajo con excelencia. Lo cual deja en evidencia que al contar con todas las herramientas para realizar bien la labor se debe reforzar los incentivos emocionales para que los colaboradores no bajen el rendimiento y esto lleve a una deserción o pérdidas para la compañía.

4. Cuestiones Generales y enfoque pandemia



El 60% de los funcionarios afirman sentirse satisfechos con el trabajo que tienen en la empresa, pero el 60% consideran que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable después de la pandemia. El 80% piensan que la empresa es un buen lugar para trabajar y que desean continuar laborando allí, y el 70% se sienten cómodos con los beneficios que ofrece la compañía. Por otro lado, tan solo el 10% de los encuestados se sienten cómodos y seguros con las medidas de bioseguridad que tiene Bancomed y sienten que su puesto de trabajo se vio afectado de alguna

manera con la pandemia. por ultimo tan solo el 10% recibió apoyo de la empresa en época de xvii pandemia.

Discusión.

Los resultados obtenidos en este proyecto muestran que luego ¹ de la aplicación de un instrumento de encuesta en relación al clima laboral a 10 funcionarios de la empresa BANCAMED, en relación a la colaboración se resalta que el buen ambiente laboral que estos perciben pero se ve la necesidad de realizar una intervención a cada departamento con el fin de fortalecer las relaciones de compañerismo ya que se observa en los resultados que ven más apoyo en otras áreas que en sus propias dependencias.

Por otro lado, se evidencia que están satisfechos con la labor que realiza el líder, teniendo en cuenta que se destaca ²⁵ por el respeto a los derechos humanos, fomenta el buen clima laboral y reconoce el buen trabajo realizado cuando sea necesario. De igual forma motiva al personal y crea lazos de colaboración entre las diferentes dependencias.

Cuando hablamos de satisfacción del puesto de trabajo vemos que cada uno es conocedor de sus funciones y asimila la responsabilidad que deben tener en cada una de sus dependencias en pro del fortalecimiento, crecimiento y progreso de la organización.

Es importante mencionar el tema de la pandemia, teniendo en cuenta que se ven falencias en la perspectiva que los funcionarios tienen en relación al manejo que la empresa le está dando a esta problemática, se debe fortalecer los planes de prevención y bioseguridad del COVID 19, velando por la salud de los funcionarios.

Para finalizar se recomienda focalizar e intervenir aquellos factores negativos obtenidos a través de esta intervención con el fin de dar soluciones y fomentar las buenas relaciones entre compañeros y la productividad de la organización. Posterior a esto es importante volver a realizar esta intervención las veces que sean necesarias con el fin de averiguar si se ha mejorado estas problemáticas. Situación que permitirá garantizar que bajo esta técnica aplicada se logrará incrementar el rendimiento y productividad de los empleados.

Conclusiones.

De nuestro proyecto, podemos concluir que ⁹ la calidad de vida de las personas, su día a día, la vida personal, laboral y familiar; se vio impactada por la pandemia por diferentes razones, el estrés, la nueva modalidad de trabajo, los horarios, el tener la vida laboral dentro de sus hogares y poder algunas veces separar los dos ambientes, adicional a las patologías que puedan presentar los trabajadores.

Rescatamos como una gran ventaja la seguridad que tienen al no estar exponiéndose, la tranquilidad de estar con su familia, para los que asisten por sus funciones al trabajo y no pueden ejercer desde casa sintieron la tranquilidad de no aglomeraciones, espacios más libres tanto en las oficinas como en el transporte.

La nueva modalidad de trabajo trajo como desventaja los horarios extendidos de trabajo, la ansiedad y depresión por el encierro, el no compartir con sus compañeros de trabajo, el no poder realizar las visitas rutinarias a las oficinas, generando afectaciones a nivel de salud, ⁶ afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas

Es muy importante que las personas aprendan a dominar las emociones, el estrés, es decir, aprender a transformar su ambiente y su manera de responder a él.

Se resalta de la empresa BANCAMED el estar pendiente de sus trabajadores con las medidas de Bioseguridad, especialmente cuando las oficinas atienden público así como el apoyo brindado con la estabilidad laboral a sus empleados.

Es necesario que las empresas tomen las medidas adecuadas y se brinden los instrumentos necesarios para maniobrar el estrés, implementando técnicas de relajamiento, respiración, acogimiento, afrontamiento, entre otras, para que de esta manera el estrés no acarree consigo la depresión.

Se recomienda, que se capacite o se les hable a los trabajadores para aprender a reconocer los síntomas del cansancio mental ocasionado por el exceso de trabajo, se les otorguen recursos para ⁶ promoción y prevención de pautas, la planificación de tareas, manejo de tiempos o espacios, la actividad física, además realizar pausas activas.

Limitaciones.

Teniendo en cuenta que la entidad financiera Bancomed, únicamente permite el ingreso al personal que ya este vacunado, logramos realizar la muestra de esta investigación de manera presencial con éxito a los funcionarios que ya contaban con su respectiva vacuna.

El retorno a la presencialidad fue de gran ayuda para aplicar la prueba a los 10 funcionarios, que voluntariamente nos colaboraron con el desarrollo de la investigación, por lo tanto, contamos con todas las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad todo lo planeado para el presente proyecto.

Recomendaciones.

Debido al miedo excesivo que ocasiona estar expuestos ante un virus que ha afectado a toda la humanidad en los últimos años, se recomienda inicialmente a las empresas trabajar ¹⁶ en el desarrollo de actividades estrategias o planes de acción enfocados en la disminución de los cuadros de ansiedad que genera esta pandemia, además el psicólogo debe brindar atención y seguimiento tanto a los individuos que laboran tanto de manera virtual como presencial para no bajar los estándares de calidad y buen rendimiento de los trabajadores, con un esquema de atención tanto telefónico para quienes laboran a distancia como presencial para los que laboran en la empresa garantizando la atención con disponibilidad en todo momento.

Reforzar los acompañamientos psicológicos y redes de salud mental para dar garantía de accesibilidad a todos los servicios psicológicos a los empleados, además de acompañar y guiar al colaborador en los momentos de vulnerabilidad emocional y económica que presentan por el estado económico que por la contingencia epidemiológica afectó no solo a las empresas sino a toda la humanidad.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2005). Gestión por competencias . Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.*
- Ávila Ortiz, P., Chacón Sánchez, C., Parrado Triviño, M., & Triviño Reyes, J. (2021). Hábitos de consumo en la canasta familiar, como resultado de la pandemia del 2020, en las familias colombianas. Bogota: EAN Universidad.*
- Becerra Hernández, T. Y. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1-Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>*
- Bertsch, J. y Le Scamff, C. Estrés y rendimiento. Editorial INDE, 2021. p. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/177882?page=155>*
- Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/48843>*
- Carvalho, et al. (2020). The Psychiatric impact of the Novel Coronavirus Outbreak. Psychiatry Research. doi: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112902>*
- Cueva Morán, X., & Tenette Reyes, K. (2021). Estudio de la incidencia de la pandemia por Covid 19 en el bienestar laboral: propuesta de una guía de apoyo psicológico para los empleados de una empresa comercializadora de gas licuado de petróleo de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*
- Chacón-Fuertes, F., Fernández-Hermida, J.-R., & García-Vera, M. P. (2020). La Psicología ante la Pandemia de la COVID-19 en España. La Respuesta de la Organización Colegial. Clínica y Salud, 31(2), 119–123. <https://doi.org/10.5093/clysa2020a18>*

Echeverri Gómez, P., & Espitia Castellanos, E. (2021). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.* xxi

Barrancabermeja: Universidad EAFIT

Espinoza-Romo, A., Méndez-Puga, A., Rivera-Heredia, M., & Calderón-Mafud, J. (2021). *Bienestar laboral en época de pandemia. CNEIP, 1-10.*

Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos.*

<https://elibro.net/es/lc/poligram/titulos/62707>

Gilbert Escorsa, A. (2016). *Calidad de vida relacionada con la salud de los niños con parálisis cerebral infantil: grado de acuerdo entre hijos y padres (Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull).* Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/353862>

Kujawa, A, Green, H, Compas, BE, Dickey, L, Pegg, S. *Exposure to COVID-19 pandemic stress: Associations with depression and anxiety in emerging adults in the United States.*

Depression and Anxiety. 2020; 37: 1280– 1288. Recuperado de

<https://doi.org/10.1002/da.23109>

León Reyna, P. L. (2020). *Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud–La Libertad.* Recuperado de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>

Ministerio de Trabajo. *Solicitudes y quejas con ocasión de la emergencia por Covid 19.*

Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-demuncias-con-ocasion-de-la-emergencia-por-covid-19>

Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al*

COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB, 23(2), 195–213.

xxii

<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Quispe Gamio, S. K. J. R. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>

Anexos.

Encuesta Clima Laboral **BANCOMED S.A.S**

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen. Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo		X		
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento		X		
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider			X	
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses	X			
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...			X	
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo			X	
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo	X			

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado		X		
12 Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento		X		
13 Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		

xxiv

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

	NO	SI	AVECES	N/A
14 Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15 Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia	X			
16 mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia	X			
17 considero que el ambiente de trabajo se torno desfavorable despues de la pandemia.		X		
18 Me siente cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.	X			
19 Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S		X		
20 Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

NOMBRE: FABIAN PUERTO

CEDULA: 74155602

CARGO: COORDINADOR FINANCIERO

Encuesta Clima Laboral BANCAMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento

de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

XXV

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo		X		
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento	X			
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider		X		
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses			X	
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...		X		
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo			X	
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado	X			
12 Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento		X		
13 Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

	NO	SI	AVECES	N/A
14 Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15 Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia		X		
16 mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17 considero que el ambiente de trabajo se torno desfavorable despues de la pandemia.		X		
18 Me siente cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.		X		
19 Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S		X		

- 20 Pienso que BANCOMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí

	X		
--	---	--	--

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

NOMBRE: CLAUDIA PRIETO

CEDULA: 1254868735

CARGO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

- 1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo
- 2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido
- 3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento
- 4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos

	NO	SI	AVECES	N/A
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
--	----	----	--------	-----

xxvii

5	Mantengo una buena relación con mi lider	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses		<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

		NO	SI	AVECES	N/A
10	Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia	<input checked="" type="checkbox"/>			
11	Mi trabajo es reconocido y valorado	<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		<input checked="" type="checkbox"/>		

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

		NO	SI	AVECES	N/A
14	Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Recibi apoyó de la empresa en época de pandemia		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	considero que el ambiente de trabajo se torno desfavorable despues de la pandemia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Me siento cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S	<input checked="" type="checkbox"/>			
20	Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		<input checked="" type="checkbox"/>		

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

X

NOMBRE: FERNANDA TOBAR

CEDULA: 100285476

CARGO: CAJERA

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo		X		
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento	X			
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider		X		
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses		X		
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...		X		
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo		X		
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado			X	

12	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento		X		
13	Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		
CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA					
		NO	SI	AVECES	N/A
14	Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15	Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia			X	
16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia			X	
17	considero que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable despues de la pandemia.		X		
18	Me siente cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.	X			
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S		X		
20	Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		
DEMOGRÁFICOS					
Sexo:					
	Hombre		X		
	Mujer				
Edad:					
	Menor de 25 años				
	Entre 25-35 años		X		
	Entre 36-45				
	Entre 46-55				
	56 ó más				
Antigüedad en la Compañía:					
	2 años o menos				
	De 3 a 5 años		X		
	De 6 a 10 años				
	De 11 a 15 años				
	Más de 15 años				
NOMBRE: JUAN CARLOS MORA					
CEDULA: 74536825					
CARGO: CAJERO					

Encuesta Clima Laboral **BANCOMED S.A.S**

XXX

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo	X			
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento		X		
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider		X		
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses		X		
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...		X		
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo		X		
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado	X			
12 Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento	X			
13 Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

	NO	SI	AVECES	N/A
14 Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15 Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia	X			
16 mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17 considero que el ambiente de trabajo se torno desfavorable despues de la pandemia.		X		

xxxii

18	Me siento cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.		X		
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCOMED S.A.S		X		
20	Pienso que BANCOMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

NOMBRE: MARTHA CASTAÑEDA

CEDULA: 23574155

CARGO: JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1		X		
2		X		
3			X	

xxxii

4	Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LIDERAZGO					
5	Mantengo una buena relación con mi líder	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Mi líder se preocupa por conocer mis necesidades e intereses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mi líder respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi líder se preocupa por mantener un buen clima en el equipo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mi líder me felicita cuando realizo bien mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO					
10	Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi trabajo es reconocido y valorado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA					
14	Estoy satisfecho con los beneficios que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna manera por la pandemia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	considero que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable después de la pandemia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Me siento cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEMOGRÁFICOS					
Sexo:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Menor de 25 años

X

Entre 25-35 años

--

Entre 36-45

--

Entre 46-55

--

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

X

De 3 a 5 años

--

De 6 a 10 años

--

De 11 a 15 años

--

Más de 15 años

--

NOMBRE: LAURA ENRIQUE

CEDULA: 1052478521

CARGO: ASISTENTE TALENTO HUMANO

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo		X		
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento			X	
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos			X	

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider			X	
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses			X	
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...			X	
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo			X	
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		

xxxiv

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado		X		
12 Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento		X		
13 Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades			X	

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

	NO	SI	AVECES	N/A
14 Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa			X	
15 Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia		X		
16 mi puesto de trabajose vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17 considero que el ambiente de trabajo se torno desfavorable despues de la pandemia.			X	
18 Me siente comodó y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.			X	
19 Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S		X		
20 Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

XXXV

NOMBRE: CAMILO FUENTES

CEDULA: 1052478214

CARGO: TESORERO

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

	NO	SI	AVECES	N/A
1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo		X		
2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido		X		
3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento			X	
4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		

LIDERAZGO

	NO	SI	AVECES	N/A
5 Mantengo una buena relación con mi lider		X		
6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses		X		
7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...		X		
8 Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo		X		
9 Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		

SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

	NO	SI	AVECES	N/A
10 Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11 Mi trabajo es reconocido y valorado			X	
12 Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento			X	
13 Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		

CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA

	NO	SI	AVECES	N/A
14 Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15 Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia		X		

xxxvi

16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17	considero que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable después de la pandemia.		X		
18	Me siento cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.	X			
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCOMED S.A.S		X		
20	Pienso que BANCOMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		

DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Hombre

X

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

X

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

X

De 11 a 15 años

Más de 15 años

NOMBRE: DANIELA PABON

CEDULA: 110282467

CARGO: ASESOR FINANCIERO

Encuesta Clima Laboral BANCOMED S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN**NO SI AVECES N/A**

xxxvii

1	Considero que existe un buen ambiente de trabajo				
2	Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido	X			
3	Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento		X		
4	Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos		X		
LIDERAZGO					
		NO	SI	AVECES	N/A
5	Mantengo una buena relación con mi lider		X		
6	Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses		X		
7	Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...			X	
8	Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo			X	
9	Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		
SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO					
		NO	SI	AVECES	N/A
10	Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11	Mi trabajo es reconocido y valorado			X	
12	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento			X	
13	Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		
CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA					
		NO	SI	AVECES	N/A
14	Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15	Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia	X			
16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17	considero que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable después de la pandemia.		X		
18	Me siente cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.		X		
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S	X			
20	Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí	X			
DEMOGRÁFICOS					

xxxviii

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

Menor de 25 años

Entre 25-35 años

Entre 36-45

Entre 46-55

56 ó más

Antigüedad en la Compañía:

2 años o menos

De 3 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 15 años

NOMBRE: JORGE CASERES

CEDULA: 77548257

CARGO: ASESOR FINANCIERO

Encuesta Clima Laboral **BANCOMED S.A.S**

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

COLABORACIÓN

- 1 Considero que existe un buen ambiente de trabajo
- 2 Cuando ingresé en la Compañía me sentí bienvenido
- 3 Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento
- 4 Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos

NO	SI	AVECES	N/A
	X		
	X		
		X	
		X	

	X		
	X		
		X	
		X	

LIDERAZGO

- 5 Mantengo una buena relación con mi lider
- 6 Mi lider se preocupa por conocer mis necesidades e intereses
- 7 Mi lider respeta las diferencias de cultura, sexo, religión...

NO	SI	AVECES	N/A
		X	
	X		
	X		

		X	
	X		
	X		

xxxix

8	Mi lider se preocupa por mantener un buen clima en el equipo		X		
9	Mi lider me felicita cuando realizo bien mi trabajo		X		
SATISFACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO					
		NO	SI	AVECES	N/A
10	Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia		X		
11	Mi trabajo es reconocido y valorado			X	
12	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento			X	
13	Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades		X		
CUESTIONES GENERALES Y ENFOQUE PANDEMIA					
		NO	SI	AVECES	N/A
14	Estoy satisfecho con los beneficios Que como funcionario de Bancomed me ofrece la empresa		X		
15	Recibí apoyo de la empresa en época de pandemia		X		
16	mi puesto de trabajo se vio afectado de alguna maera por la pandemia		X		
17	considero que el ambiente de trabajo se tornó desfavorable después de la pandemia.			X	
18	Me siento cómodo y seguro en la empresa con las correspondientes medidas de bioseguridad.			X	
19	Actualmente estoy satisfecho con mi trabajo en BANCAMED S.A.S			X	
20	Pienso que BANCAMED S.A.S es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí		X		
DEMOGRÁFICOS					
Sexo:					
	Hombre				
	Mujer		X		
Edad:					
	Menor de 25 años		X		
	Entre 25-35 años				
	Entre 36-45				
	Entre 46-55				
	56 ó más				
Antigüedad en la Compañía:					
	2 años o menos				
	De 3 a 5 años		X		

De 6 a 10 años
De 11 a 15 años
Más de 15 años

xl

NOMBRE: DANNA PATIÑO

CEDULA: 1052478524

CARGO: SERVICIOS GENERALES

FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN

Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Adriana Ximena Mejía Bravo Daniela Molina Ruiz Ingrid Maryuri Noy Antolinez Jonathan Andrés Echeverri Castrillón Yury Viviana Rivera Benavides
	Asesor: Heidi Jacqueline Urrego Valencia
Objetivo del proyecto	Determinar qué factores pueden afectar la calidad de vida y el bienestar laboral en la nueva modalidad de trabajo en tiempos de pandemia.
Título del material	COMO INFLUYE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL BANCO “BANCOMED”
Objetivo del material	Dar a conocer en síntesis la investigación realizada sobre la influencia de la pandemia en la calidad de vida y rendimiento laboral de los empleados de una empresa.,
Tipo de producto (podcast, video)	Podcast
Enlace producto multimedia	https://soundcloud.app.goo.gl/17FKU