

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  
GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA  
COMPAÑÍA NOVATEC

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

CAMILO ANDRÉS GUACANEME DÍAZ	CÓD. 100112641
DIEGO ARMANDO MUÑOZ TIJARO	CÓD. 100043663
JEFFERSON OSNAIDER RAMIREZ TORRIJOS	CÓD. 100097119
LAURA XIMENA ROZO SABOGAL	CÓD.100079397
NANCY LORENA MANCIPE GIL	CÓD.100102169

SUPERVISOR:

LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO –DICIEMBRE/2021.

**Contenidos**

	ii
Capítulo 1. Introducción .....	5
Descripción del contexto general del problema.....	6
Pregunta de investigación. ....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos. ....	8
Justificación. ....	8
Capítulo 2. Marco de referencia.....	10
Marco conceptual.....	10
Marco teórico.....	11
Marco Empírico.....	13
Capítulo 3. Metodología. ....	15
Tipo y diseño de investigación. ....	15
Participantes.....	16
Instrumentos de recolección de datos. ....	16
Consideraciones éticas.....	17
Capítulo 4.....	18
Resultados .....	18
Discusión.....	25
Limitaciones.....	27
Recomendaciones. ....	27
Referencias bibliográficas.....	30
Anexos .....	33

## Lista de tablas

Tabla 1. Soporte institucional para el trabajo.....	18	iii
Tabla 2. Seguridad en el trabajo.....	19	
Tabla 3. Integracion al puesto de trabajo.....	20	
Tabla 4. Satisfacción por el trabajo.....	21	
Tabla 5. Bienestar logrado atraves del trabajo.....	22	
Tabla 6. Desarrollo personal de trabajador.....	23	
Tabla 7. Administración del tiempo libre.....	24	

Figura 1. Soporte institucional para el trabajo.....	18
Figura 2. Seguridad en el trabajo.....	19
Figura 3. Integración al puesto de trabajo.....	20
Figura 4. Satisfacción por el trabajo.....	21
Figura 5. Bienestar logrado a través del trabajo.....	22
Figura 6. Desarrollo personal del trabajador.....	23
Figura 7. Administración del tiempo libre.....	24

## Resumen

La calidad de vida es un factor primordial dentro de las organizaciones ya que la mayoría de la vida un empleado pasa el tiempo en el trabajo, por este motivo es indispensable para el trabajador sentirse bien en su trabajo lo que implica contar con un buen clima laboral dentro de las organizaciones. **Objetivo:** Generar la aplicación del instrumento calidad de vida de los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá, para identificar los factores de riesgo que afectan la calidad de vida laboral. **Método:** es una investigación descriptiva, de tipo cuantitativo en donde se implementará una encuesta de identificación de factores que pueden generar bajos niveles de calidad de vida, comprendida por 74 preguntas estructuradas en la escala likert con un nivel 5 máximo de satisfacción. **Resultados:** se evidenciaron altos índices de insatisfacción en los funcionarios, los cual genera una baja calidad de vida y permitió conocer los elementos que generan riesgo y una afectación en la calidad de vida del funcionario y como lo son unos lineamientos estipulados para el trabajo.

**Palabras claves:** calidad de vida laboral, factores de riesgo, empleados, Novatec.

## Capítulo 1.

### Introducción

### **Descripción del contexto general del problema**

A través de los años las compañías tecnológicas vienen estableciendo calidad de vida laboral, como la ideología permanente y participativa donde se busca mejorar y establecer condiciones favorables en el bienestar del individuo y su integración a las múltiples funciones que le corresponde realizar, buen aprovechamiento del tiempo, motivación y nivel de participación, para lograr un desarrollo integral en sus colaboradores. (Bustamante, Álvarez, Villalobos, & Lucero, 2020, p.1).

Según Duro Martin, (2016) cuando se habla de la importancia de un buen entorno laboral, se involucra a una organización como un ente social la cual busca cumplir su razón de ser y la eficiencia del trabajador que implica el nivel de satisfacción mientras realiza sus actividades diarias.

De acuerdo con lo ya mencionado, se precisa que la calidad de vida desde el ámbito organizacional se constituye siendo un componente de bienestar, se enfoca en establecer condiciones favorables para el trabajador, logrando satisfacer sus necesidades y rendimiento laboral, repercutiendo tanto en la productividad laboral como en el trabajador. Por otro lado, el clima laboral se centra en satisfacer al personal en factores como el entorno laboral, remuneraciones, espacio físico, infraestructura. En este sentido, si el colaborador percibe que se le reconoce por la labor bien realizada y se recompensa por esta, donde se le proveen beneficios y se le brinda la oportunidad de ascender por mejor desempeño y capacidades individuales, las organizaciones pueden cumplir sus objetivos y progreso del personal.

Tomando en cuenta lo mencionado, este estudio se orienta a identificar qué factores emocionales que intervienen en las diversas áreas que involucran la calidad de vida de muchos trabajadores de la sección operativa que labora de forma remota en la compañía Novatec Solution, a través de un método cualitativo con enfoque descriptivo.

En el contexto nacional y según la investigación realizada por Gómez María, (2010), indica la importancia que diversas empresas, se ocupen de proveer buenos recursos al trabajador y que al ser motivados logran comprometerse a obtener mejoras en la calidad empresarial. Es de gran importancia la calidad de vida del empleado en el área de trabajo, desde un eje de vista local, debido a que, contar con un buen estudio

investigativo ejecutado, podrá lograr conocer la relevancia de ejecutar un plan orientado al bienestar laboral dentro esta organización seleccionada y comprobar que en un ambiente agradable y sano se podrá lograr optimizar las necesidades de la empresa y cumplir con los objetivos esperados de la organización.

Se encontró según un informe de la ICPD, que un 75 % de los integrantes de la empresa tecnológicas se precisan estar implicados por diversos trabajos que hacen parte de las responsabilidades en el desarrollo de su labor, a altas cargas laborales y además reciben una baja valoración por parte de la institución en cuanto a las capacidades y reconocimiento de las respectivas funciones desempeñadas evidenciando bajos niveles del bienestar del funcionario, así como detrimento en la calidad de vida. Debido a lo anterior se evidencian cifras de (ICPD, 2019) que indican que en Bogotá se evidencian las cifras más altas de insatisfacción laboral en las empresas de tecnología con un 78%, seguido Cali con un 76%, así mismo Atlántico con un 72%, Antioquia con un 58% y Tolima con un 46%. (Torres, C, 2019).

### **Planteamiento del problema**

Es preciso mencionar, que con el paso del tiempo las empresas son más conscientes de la relevancia de la calidad laboral de sus empleados, esto con el fin de que se tenga mejor productividad y lograr el éxito de los procesos. Debido a la indagación de la buena eficacia de los empleados, las organizaciones han estado en la implementación o ejecución de acciones de mejora que permitan que sus empleados tengan beneficios, y así satisfacerlos y garantizar la lealtad hacia la empresa. De esta manera se considera relevante que, se implementen estrategias centradas a optimizar los factores de bienestar altamente positivos para los empleados pertenecientes al área operativa en el trabajo remoto en la compañía Novatec, ya que un empleado motivado, da lo mejor de sí mismo y sobresale en el cumplimiento de sus deberes.

Debido a las cifras del estudio de la (OMS,2020) se indican índices progresivos y en constante aumento que reflejan funcionarios desmotivados, siendo desafortunado para las obligaciones que tienen los empleados en la medida en que trabajan insatisfechos, desmotivados y cansados. (Malluk,2018). Se considera preciso identificar estos elementos que están generando reducción en los componentes de CV de los empleados y que por medio de la investigación se pueda realizar un acompañamiento

para que los colaboradores logren conservar y fortalecer los elementos básicos que garantizan un bienestar para el empleado.

**Pregunta de investigación.**

¿Cuáles factores de riesgo afectan la calidad de vida laboral de los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá?

**Objetivo general.**

Generar la aplicación del instrumento calidad de vida de los colaboradores del área operativa en un trabajo remoto, en la compañía Novatec en Bogotá, para conocer los factores de riesgo que impactan el bienestar laboral del empleado.

**Objetivos específicos.**

1. Establecer de qué manera los factores de riesgo influyen en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área operativa en Novatec.
2. Implementar el instrumento CVT-MOSS ya estandarizado, donde se identifiquen los aspectos orientados a calidad de vida en el área de trabajo, que influyen en los funcionarios del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá.
3. Analizar los resultados de los instrumentos aplicados utilizados con los funcionarios del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec, para establecer mejoras en la calidad de vida que sirvan de orientación a nuevas investigaciones.

**Justificación.**

Según como lo indica Iglesias y Sánchez (2015), la calidad de vida es una etapa de bienestar en general, que implica puntos individuales y puntos fines, evidenciando una sensación personal de confort físico, social y psicológico. La cual relaciona diversos puntos intrínsecos que dan su perspectiva hacia el área íntima, la expresión de sentimientos y emociones, la estabilidad, el rendimiento y la salud mental, siendo estos logros afines a la paz objetiva del área laboral, las colaboraciones armónicas con el área social y los escenarios de desarrollo.

Se indica, que la investigación debe abordarse de esta manera. De hecho, los empleados que les afectan la calidad de vida y están insatisfechos con su trabajo son percibidos, con diferentes manifestaciones como que causan estrés en el trabajo, reducen la productividad y presentan resistencia al cambio laboral. Además, los empleados que



solo están esperando una mejor oferta para renunciar corren el riesgo de perder su talento y conocimiento porque no están trabajando para la empresa. A partir de estos parámetros, se desprende que un entorno laboral insatisfecho puede mejorar la competitividad y, por tanto, conducir a peores situaciones de crisis.

La tasa de desempleo de Colombia muestra los peores índices desde finales de la década de 1990 en 4.444 hasta que la cifra de un solo dígito en 2011 fue de 4.444, denotando índices bajos, después del segundo trimestre del año. De hecho, se destaca lo mencionado por el (DANE, Oficina Nacional de Estadísticas) en noviembre de 2014, la tasa de desempleo fue de un 7,7%, “14 años con las tasas de empleo más bajas y más altas en 14 años” (DANE 2014). Este comportamiento no es uniforme en ciudades principales. “La tasa de desempleo bajó a 16 de 23 ciudades y ocupó el primer lugar en 11 de ciudades” (DANE 2014). Se evidencia que el índice de desempleo en unas 4.444 ciudades es menor que en Bogotá y en un 60% de los casos se evidencio una calidad de vida deficiente.

Se hace relevante conocer los elementos generadores de riesgo, debido a que, en las empresas de tecnología remotas, existe la necesidad de enfrentar el clima organizacional como una estrategia y aumenta la satisfacción por las relaciones y el buen desempeño, ya que el personal se ve expuesto no solo a compartir con sus compañeros de trabajo, sino también con personal externo (la comunidad). Por ende, el clima organizacional y el buen trato dentro de la empresa Novatec debe de ser una característica principal para la estabilidad emocional de los empleados; de igual forma realizando la revisión bibliográfica se pudo establecer que este tipo de estudios son limitados y poco profundizados por tal razón en este proceso académico se pretende dar respuesta a *¿Cuáles factores de riesgo afectan la calidad de vida laboral de los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá?*.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

Se determina en los niveles del marco referencial, que se desarrolla la constitución de sub marcos, entre los que se primero el marco conceptual, en donde se plantea los conceptos de los vocablos claves de las variables y explicadas teóricamente por autores que muestran la definición concreta de cada una de ellas. Sin embargo, se desarrolla en el marco teórico la especificación de las diversas teorías que explican la calidad de vida y se aborda el autor Gohisalo con su respectiva teoría, y para finalizar

está el marco empírico, donde se relacionan las investigaciones mediante una revisión documental, que sean muy importantes, y que el eje de estudio sea de este proyecto y que aporten resultados importantes para contrastarlos en esta investigación.

### **Marco conceptual.**

Se precisa como: “La calidad de la vida laboral es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo” (Kristen, 2006, p.141). Se precisa importante que, el concepto de CVL se encuentra asociada al bienestar del trabajador en las diversas tareas que debe desempeñar en el área organizacional. La calidad de vida aborda las preocupaciones que aborda las patologías físicas y mentales de los empleados, permite realizar sus funciones de manera óptima y evidenciar logros en todas las áreas de desarrollo del funcionario, como la social, académica y organizacional. Actualmente, el término también incluye los elementos tangibles, del espacio ambiental y de los beneficios en la salud mental en el espacio laboral de los funcionarios.

Los factores de riesgo incluyen los peligros en el lugar de trabajo, los cuales son condiciones que existen en el lugar de trabajo y, si no se eliminan, pueden provocar accidentes y enfermedades profesionales. Siempre tienen probabilidades y consecuencias que son letales para el funcionario, además se determina que inciden sustancialmente en su desempeño laboral. Estos factores se dividen en:

Componentes asociados al área laboral: se denota la carga física como un grupo de recursos tangibles que se ven relacionados con el individuo durante su jornada gremial. No obstante, el manejo de peso puede generar dolencias relacionadas con la espalda, hernias y columna. Además, las grandes cargas físicas constituyen diversas patologías asociadas a posturas inadecuadas de trabajo y que generaran a largo plazo problemas de salud en el organismo del funcionario.

Componentes asociados a las condiciones del ambiente laboral: en el riesgo ambiental nace la posibilidad de males a un conjunto en el trabajo, gracias a los diversos factores que se encuentran en el ambiente y, que generan un impacto directo en los elementos que usan y propician el desarrollo y la ejecución de actividades.

Componentes de peligro estimulados por actores químicos: se precisa, las rutas de ingreso de esta clase de fragmentos son las áreas: respiratoria, digestiva y cutánea. Esta clase de actores los tenemos con la posibilidad de descubrir polvos y gases. Se

determina que el tiempo de exposición de un agente químico, se encuentra asociado al tiempo y nivel de exposición del mismo.

Componentes de peligro asociados a componentes biológicos: se determinan los biológicos son organismos vivos que, al entrar al organismo del hombre, provocan patologías con elementos infecciosos.

Componentes de peligro asociados al área laboral: dichos componentes son elaborados por los equipamientos de la empresa, la composición y la cultura empresarial. Tienen la posibilidad de tener secuelas para la salud de los funcionarios a grado físico, psicológico, familiar y social.

### **Marco teórico.**

Surgen diversas de teorías que abordan la calidad de vida en el área organizacional y trabajo, donde se aborda la composición mediante el cuestionario CVTGOHISALO se basa en la razón de los ítems que se relacionan directamente por el neopositivismo como medida confiable, objetiva y valida, y la teoría motivacional de Maslow para determinar su validez. Y un resultado completamente identificable en el trabajo conduce a la explicación de la relevancia de la calidad de vida en el área empresarial. Según lo refiere Iñaki, Miguel, la representación del currículum de un empleado debe verse como una especificación de la idea más general de un currículum, pero cómo los aspectos y procesos definitorios de una organización afectan el comportamiento. Entre otros aspectos relevantes, su comportamiento, efectividad o responsabilidad (de la Rosa et al. 2001).

En consecuencia, Albert propuso una teoría de la comparación temporal de la calidad de vida que establece que los individuos pueden comparar en diferentes momentos. Es decir, los individuos pueden comparar sus propias explicaciones con sus concepciones pasadas o futuras. Si bien se puede expresar una gran variabilidad en términos de criterios de valoración, un mismo autor es específico en la valoración del sujeto, considerando la necesidad de dar continuidad al tiempo que se establece y mantiene la identidad de un individuo en el tiempo. Como se sugirió anteriormente, uno puede usarlo como base para el tiempo de un sujeto u otra medida que se pueda comparar con él mismo o con otro.

No obstante, los resultados comparativos de esta teoría de la calidad de vida, también, pueden estar mediados por una interpretación compleja del modelo de

discriminación por contraste de Buunk y Ybema (1997). En consecuencia, en el proceso de comparación social, los individuos no solo pueden comparar, sino también identificar objetos con cualquier persona. o para comparar. Para estos autores, el grado de distinción o similitud lo proporciona la proximidad o al pensar en un modelo comparativo como ejemplo de la propia función o expectativas futuras al evaluar la funcionalidad actual. Por tanto, también se determina el contraste. La diferencia y la distancia al objeto detectado.

### **Marco Empírico.**

Se conocen diversas investigaciones y artículos científicos, que están relacionados con el eje central del presente estudio y se encontró el estudio de García, Forero y Aponte (2016) donde se aborda como objetivo general: cada situación particular que es relevante en las experiencias ya padecidas y que presentan un vínculo con la calidad de vida del funcionario público debido a altos niveles de estrés. No obstante, se concluye en el estudio, que la mezcla de una situación especial y de un sujeto definido (con sus propiedades particulares concretas, expectativas, vivencias pasadas, reacciones, capacidades y sus propios sentimientos) puede ofrecer como consecuencia una falta de equilibrio y esto desencadena una calidad de vida en detrimento y que va directo a ocasionar un bajo bienestar laboral en el colaborador.

Es preciso nombrar, el estudio de Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz (2016), aborda la calidad de vida originada por la desmotivación intragremial permite identificar 4 influencias que simultáneamente abordan un grupo de ejes que contienen una obligación con el área intralaboral, no obstante, se relaciona los requerimientos obligatorios hacia el individuo , donde se tiene en cuenta su carga emocional y laboral, se precisa el ejercicio de poder sobre el trabajo, así como la elección de decisiones orientadas hacia la correcta ejecución de funciones en una empresa, teniendo esta situación una influencia en los entornos de desarrollo del funcionario, para determinar si estos aspectos afectan el compromiso laboral de los empleados, el desempeño y el rendimiento en las funciones inherentes al cargo.

Es pertinente abordar la investigación realizada por Marín, Medina y Dorila (2017), donde se establece la interacción entre la calidad de vida gremial y la motivación, Según Herzberg, los componentes motivacionales permanecen involucrados de manera directa a el individuo. Tomando en cuenta solo los componentes motivacionales, lo cual muestra la necesidad de sumar esfuerzos y cambiar tácticas para reducir la cantidad de desmotivación. Se encontró en esta investigación que los rangos de la motivación laboral son bajo. Evidenciando que la calidad de vida y su nivel no es acorde con los elementos necesarios para preservar el empleado todas sus áreas de desarrollo estables y que se genere una calidad de vida acorde con lo que necesita el empleado.

En consecuencia, se denota que el trabajo del estado y funcionarios públicos se conoce como una labor de gran carga laboral, con la generación de factores estresantes y que precisa una reducción en la calidad de vida y según lo indica en su estudio investigativo (Gül, 2018). Se evidencian diversos ejes negativos del trabajo como el agotamiento y saturación laboral, la ausencia de interés y respeto a causa de la sociedad, el aumento de informes, el intercambio de opiniones con personas carentes de respeto y disciplina, el cambio de ciudad, los sucesos que abordan bajo clima laboral y la naturaleza de los rangos institucionales, son los detonantes que más habitualmente enfrentan los empleados. Se precisa, como resultado de dichos causantes de estrés, una pluralidad de indicios y actitudes tienen la posibilidad de pasar; lo cual conduce a una disminución de las organizaciones (como la inasistencia laboral) y puntos psicósomáticos y físicos negativos que tiene su manifestación en el organismo.

De esta manera es como se han enfocado investigaciones sobre salud mental en empleados que trabajan en el área de tecnología en una empresa de Costa Rica, como la investigación de Blanco-Álvarez y Thoen (2017), desarrollaron una investigación relacionada con los factores de estrés laboral en estos empleados, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, está implicado con los factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Bornout (síndrome del trabajador quemado), además tampoco se entre la población femenina y masculina. Este estudio permite conocer que el estrés laboral se menciona directamente con sintomatología de alteración

del estado de ánimo y conductas ansiógenas tanto en hombres como en mujeres generando un bajo bienestar laboral en el funcionario.

Cabe destacar dos investigaciones que abordan elementos relacionados con beneficios en el área laboral de los empleados que trabajan en una organización por franquicias de celulares Bruges, Lopez y Socarras (2018) y el estudio de Working conditions impacting quality of work life. De (Buelvas, Trespalacios, Amaya, 2015) quienes indican que esta relacionados con una institución de investigación que consisten en conocer cómo está la salud de los empleados, frente a las órdenes impartidas por superiores, permitió identificar que estas órdenes, al impartirse y percibirse de manera negativa, afectan importantemente el estado de salud de los empleados, pues manifiestan somatizaciones y dolor en áreas del cuerpo, donde mencionan una reducción de la vitalidad, así como la sensación de fatiga y agotamiento físico, cansancio, bajo estado de ánimo y tristeza; adicional a esto, el estudio permite identificar que la intensidad de estos síntomas aumentan en los trabajadores que consideran son expuestos a trabajo excesivo y que empiezan a padecer una disminución en todas las áreas que involucran el eje central del estudio y el bienestar del cual goza el empleado, se ve directamente afectado por estas.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

Es precisa esta investigación, en la medida en que está orientada a detallar el método con enfoque a la investigación cuantitativa, que se basa en recoger y generar un análisis de los datos, de manera numérica. Este procedimiento es adecuado para conocer los elementos y relacionados con toda la población más grande para predecir. Se precisa la ejecución mediante la utilización de herramientas de análisis estadístico en donde se logre cuantificar los resultados investigativos que se categoricen en el problema, mediante números y análisis del mismo. Es importante destacar que se orienta a mencionar el fenómeno real del estudio, buscando conocer los elementos que causan riesgo y que cooperan en los elementos de satisfacción de los funcionarios del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá.

Se trata de un diseño puramente descriptivo que intenta describir elementos detallados de la persona, conjunto, entorno social inmediato como lo refiere (Dankhe 1986), se precisa en este apartado el conocimiento de la posible relación de los elementos de riesgo que predominan en la calidad de vida de los miembros de la empresa Novatec. Sin embargo, se encarga de medir y evaluar varias dimensiones laterales o componentes de uno o más fenómenos de la investigación.

### **Participantes.**

En el desarrollo del estudio, se empleó una muestra de 10 empleados activos de la empresa Novatec, en donde se generan múltiples ítems orientados a conocer la calidad de vida. Son de edades que comprenden los 22 a 50 años, pertenecientes a la Novatec, con mínimo 3 años en la empresa, deben vivir en la ciudad de Bogotá, y pertenecientes al área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá.

**Criterios de inclusión:** los empleados participantes del cuestionario se precisan que trabajen actualmente en la empresa Novatec, su edad estar comprendida entre los 22 a 50 años, tener de antigüedad 3 años en la organización, vivir en la ciudad de Medellín, Antioquia y pertenecientes al grupo especial Elite.

**Criterios de Exclusión:** se precisa que los empleados que hagan parte del estudio presenten un rango de edad mínimo a los 22 años o superior al rango de edad de los 50 años, que no sean ciudadanos de la ciudad de Bogotá, que no sean miembros activos del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec y que su condición de salud física o psicológica no lo permita.

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

El método desarrollado para el análisis del instrumento fue el cuestionario directo (Hernández y Sampieri, 2015), que es el instrumento más implementado para recopilar datos. “Un cuestionario que consta de una serie de preguntas sobre una o más variables de medida” (p.3). Los ítems mencionados pueden ser preguntas de carácter abierto o cerrado, estructuradas o semiestructuradas. Los ítems completados tienen distintos tipos de respuesta.

Se realizó un cuestionario para los empleados del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec siendo esta la población, donde se mencionan preguntas orientadas a identificar agentes en el área de calidad de vida, con el fin de conocer los factores que pueden influir negativamente en estas.



El cuestionario se realizó basándose en un instrumento ya estandarizado es el de calidad de vida en el trabajo – CVT-MOSSF-” de Kind et al. (2016), está comprendido por 74 líneas de pregunta con variables determinadas, que se valoran en una escala likert, donde 5 representa el índice máximo de puntaje. Este diseño mencionado está orientado a evaluar los factores que generan una composición de la calidad de vida y que los funcionarios reconozcan esos elementos que predominan negativamente en su organización laboral, en el trabajo remoto de la compañía Novatec. Link del instrumento:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDMz2FfkLKmSlzm6ukk\\_q9R345EvXV-LyrEL-UxcmdADEejXQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDMz2FfkLKmSlzm6ukk_q9R345EvXV-LyrEL-UxcmdADEejXQ/viewform?usp=sf_link)

Las preguntas son 74 y se abordan 7 variables donde se tienen en cuenta: 1. Primero el área asociada a la base institucional en el empleo, segundo la estabilidad controlada en el área organizacional, tercero la directa conformación de los espacios laborales, también el bienestar por el empleo, además el bienestar logrado en el área laboral evidenciando el clima organizacional, también se precisa el desarrollo intrínseco del empleado, y como se genera la distribución del tiempo libre de este.

#### **Estrategia del análisis de datos.**

Se desarrolla una recolección de información mediante los formularios “Google Forms” a través del correo electrónico de Gmail. Primero se creó la encuesta de evaluación, con el instrumento CVT-MOSSF que ya está estandarizado y permite su aplicación, luego se compartió el enlace que permitieran a los empleados del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec acceder y registrar sus percepciones. Por lo tanto, la agregación de información se realiza con las opciones de respuesta, luego de tener las respuestas de los participantes se registran las estadísticas y la creación de gráficos en el programa Excel. Finalmente, Word y sus herramientas gráficas se utilizan para agregar los resultados y generar un análisis cuantitativo de esas respuestas.

#### **Consideraciones éticas.**

Este estudio investigativo utilizó también el instrumento llamado: el consentimiento firmado de los funcionarios, referidos desde el artículo 36. En consecuencia, se aborda toda información recopilada por un psicólogo en el ejercicio de la profesión, con declaraciones expresas del cliente, datos psicológicos descriptivos u

obligaciones y confidencialidad de los expertos. Esto solo se puede abordar con el consentimiento expreso de los pacientes y declarando que es con fines educativos el abordaje de la investigación y la recopilación de datos. Los lineamientos están establecidos en la Resolución 8430 de 1993, “Se precisan leyes de carácter científico, sistemáticas y de talento humano para la indagación en salud y se otorga consentimiento informado” y se determina la influencia de la ley 1090 de Ética y Bioética y Otras Disposiciones de 2006. Sin embargo, se les indicó a los funcionarios la finalidad de los datos recopilados y se les pidió que respondieran el cuestionario desde la buena fe de cada participante.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados**

Se determinaron entre los resultados, el generar la aplicación del instrumento calidad de vida de los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá, para identificar los factores de riesgo que afectan la calidad de vida laboral, a través de una escala aplicada donde se conocieron las respuestas orientadas a las variables de estudio como lo son: Las preguntas son 74 y se abordan 7 variables donde se tienen en cuenta: Primero el área asociada a la base institucional en el empleo, segundo la estabilidad controlada en el área organizacional, tercero la directa conformación de los espacios laborales, también el bienestar por el empleo, además el bienestar logrado en el área laboral evidenciando el clima organizacional, también se precisa el desarrollo intrínseco del empleado, y como se genera la distribución del tiempo libre de este.

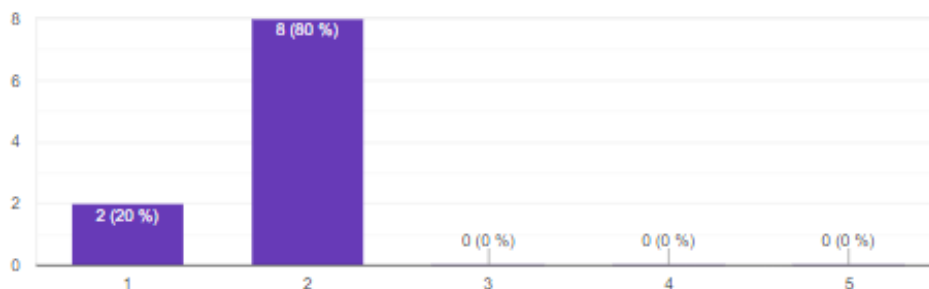
En consecuencia, se graficarán los siguientes resultados:

1. Soporte institucional para el trabajo.

**Tabla1. Fuente: elaboración propia**

<b>Subescala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Participantes</b>		
<b>1</b>	2	20%

<b>2</b>	8	80%
<b>3</b>	0	0%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



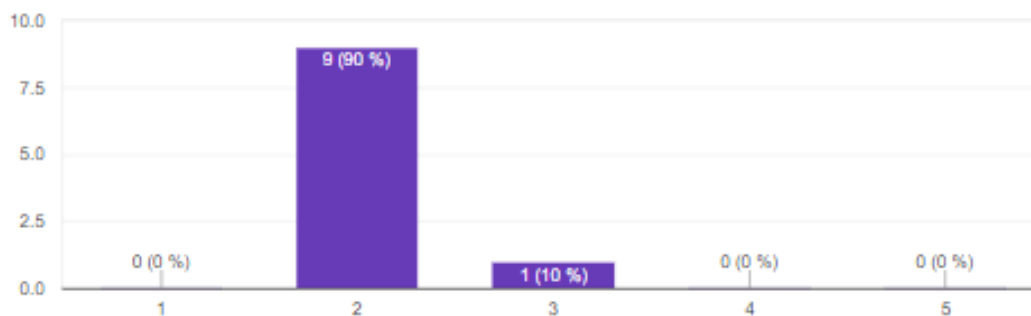
**Grafico 1. Soporte institucional para el trabajo.**

En los ítems mencionados en la categoría de soporte institucional para el trabajo, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), que dos de los participantes, lo cual equivale 20% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 80% de los participantes manifiestan sentirse insatisfechos por el soporte institucional para el trabajo, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: supervisión del trabajo, el trato de los superiores-jefes, la retroalimentación en cuanto a la evaluación de trabajo, esfuerzos de eficiencia laboral.

## 2. Seguridad en el trabajo.

**Tabla 2. Fuente: elaboración propia**

<b>Subescala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	<b>Participantes</b>	
<b>1</b>	0	0%
<b>2</b>	9	90%
<b>3</b>	1	10%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



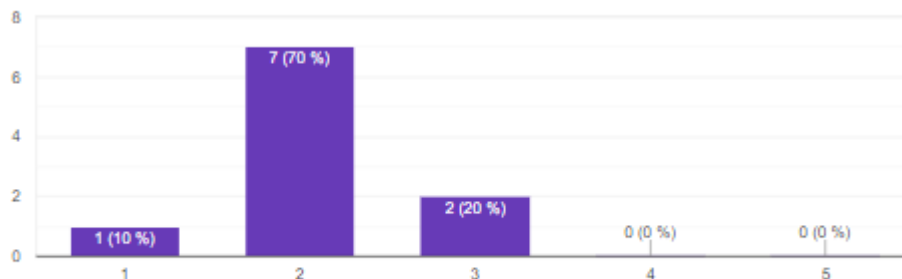
**Grafico 2. Seguridad en el trabajo.**

En las preguntas indicadas en la categoría de seguridad en el trabajo, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 9 de los participantes, lo cual equivale 90% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 10% de los participantes manifiestan sentirse medianamente satisfechos con la seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: satisfacción por las formas en que están diseñados los procedimientos de trabajo, satisfacción por la remuneración salarial, por las condiciones físicas, capacitación que recibe de la empresa.

### 3. Integración al puesto de trabajo.

**Tabla 3. Fuente: elaboración propia**

Subescala	N° Participantes	%
<b>1</b>	1	10%
<b>2</b>	7	70%
<b>3</b>	2	20%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



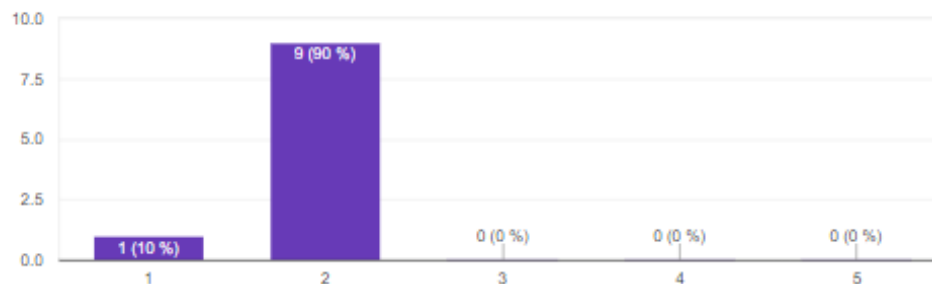
**Grafico 3. Integración al puesto de trabajo.**

En las preguntas indicadas en la categoría de integración al puesto de trabajo, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 1 de los participantes, lo cual equivale 10% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 70% de los participantes manifiestan sentirse insatisfechos con la integración al puesto de trabajo y 2 de los participantes que es un 20% se encuentran medianamente satisfechos con esta variable. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: grado de satisfacción que tengo con mis compañeros de trabajo, la frecuencia con la cual respetan en la empresa los derechos laborales y mecanismos para desarrollar logros y metas a largo plazo.

#### 4. Satisfacción por el trabajo.

**Tabla 4. Fuente: elaboración propia**

Subescala	N° Participantes	%
<b>1</b>	1	10%
<b>2</b>	9	90%
<b>3</b>	0	0%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



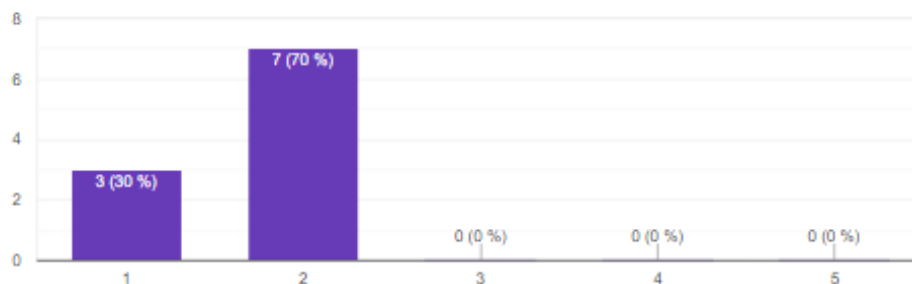
**Grafico 4. Satisfacción por el trabajo.**

En las preguntas indicadas en la categoría de satisfacción por el trabajo, se conoció en un rango de 1 a 5 (se precisa el resultado 1, como muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 1 de los participantes, lo cual equivale 10% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 90% de los participantes manifiestan sentirse insatisfechos con la satisfacción por el trabajo. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: respecto a la forma de contratación en la cual se encuentra en este momento, la satisfacción por trabajar con la empresa, las funciones que desempeña en la empresa, el buen desempeño que generan complacencia, mediante la ejecución de habilidades y potencialidades, el reconocimiento que se recibe por otras personas, es el gozo por la buena gestión en las labores del cargo como empleado del área laboral.

5. Bienestar logrado a través del trabajo.

**Tabla 5. Fuente: elaboración propia**

<b>Subescala</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
	<b>Participantes</b>	
<b>1</b>	3	30%
<b>2</b>	7	70%
<b>3</b>	0	0%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



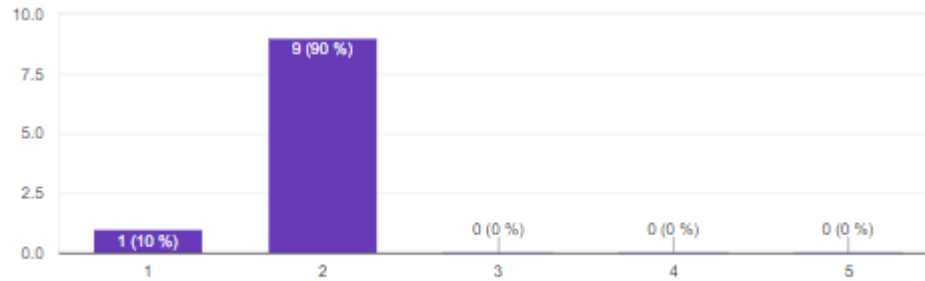
**Grafico 5. Bienestar logrado a través del trabajo.**

En las preguntas indicadas en la categoría bienestar logrado a través del trabajo, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 3 de los participantes, lo cual equivale 30% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 70% de los participantes manifiestan sentirse insatisfechos con el bienestar logrado a través del trabajo. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: en lo que abordan el saneamiento preciso y estándar y como se percibe si el trabajo logrado es útil para la empresa, si el trabajo logra tener acceso a diversos alimentos y porciones variables, así como el acuerdo encaminado a proyectar, intervenir y lograr los objetivos.

#### 6. Desarrollo personal del trabajador.

**Tabla 6. Fuente: elaboración propia**

Subescala	Nº	%
	<b>Participantes</b>	
<b>1</b>	1	10%
<b>2</b>	9	90%
<b>3</b>	0	0%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%



**Grafico 6. Desarrollo personal del trabajador.**

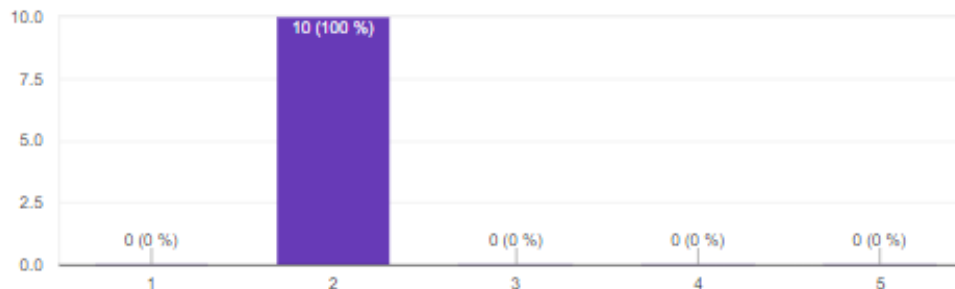
En las preguntas indicadas en la categoría de desarrollo personal del trabajador, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 1 de los participantes, lo cual equivale 10% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión, seguido de un 90% de los participantes manifiestan sentirse insatisfechos con el desarrollo personal del trabajador. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: los logros personales alcanzados en la empresa son satisfactorios, se precisa que los índices mejoran por asumir este trabajo, este empleo brinda la posibilidad de preservar los aspectos fundamentales de calidad de vida, para mantener la totalidad de las habilidades intrínsecas, de la salud mental y físicas del individuo.

#### 7. Administración del tiempo libre.

**Tabla 7. Fuente: elaboración propia**

Subescala	N° Participantes	%
<b>1</b>	0	0%
<b>2</b>	10	100%
<b>3</b>	0	0%
<b>4</b>	0	0%
<b>5</b>	0	0%
<b>Total</b>		100%





**Grafico 7. administración del tiempo libre.**

En los ítems indicados en la categoría de administración del tiempo libre, se conoció en un rango de 1 a 5 (Donde 1 es muy insatisfecho y 5 demasiado satisfecho), donde 10 de los participantes, lo cual equivale 100% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: el área laboral posibilita llevar a cabo con las ocupaciones que se instauraron para los horarios externos del trabajo y las diversas responsabilidades del área laboral, las cuales logran que se disminuya el cuidado de la familia (papás, hermanos, tíos, abuelos e hijos).

### **Discusión**

Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas y los varios elementos que son indispensables en tener una apropiada calidad de vida, el análisis de este proyecto nos aporta mucho, teniendo en cuenta que la identificación principal o la causa de la que se estudia la calidad de vida, se determina una insatisfacción laboral de los trabajadores, y es la principal causa de la renuncia, los pagos injustos y no equitativos y las inadecuadas condiciones de trabajo y clima laboral.

De las investigaciones abordadas en el marco empírico se encontró, que son también las largas y extensas jornadas laborales, no poseer un horario, y el poco tiempo para compartir en familia y realizar varias actividades del día a día, no se tiene en cuenta la verdadera causa raíz, que son las razones o motivos que empujan a un empleado a abandonar o renunciar a su puesto de trabajo, factores que deben ser la principal preocupación para un departamento de recursos humanos, en diversos casos se precisa

como conclusión que existe una insatisfacción bien sea laboral, económica, personal que pueda estar afectando los niveles de vida de los funcionarios.

Se precisa de igual forma, la baja probabilidad de crecer profesionalmente y esto es otro tipo de desmotivación y que influye sustancialmente en el problema investigado; por lo cual es relevante entender que los empleados cuenten con las condiciones necesarias en sus puestos de trabajos, y las herramientas para desarrollar un buen trabajo, es importante resaltar que la paz mental de los trabajadores, los inconvenientes que afectan la salud, son muy importantes en el desempeño en el trabajo, debido a lo nombrado, se considera preciso abordar los factores de los bajos niveles en la satisfacción propia del funcionario en su área de desarrollo organizacional; se puede resaltar a la desmotivación de un trabajador se sienta insatisfecho y trabajos innecesarios injustos y no equivalentes, estas y muchas más pueden provocar una mayor rotación del personal y satisfacción en las labores cumplidas. Finalmente, es de relevancia que podemos evidenciar que los factores socio-económicos, y son grandes variables que también afectan la rotación de los empleados dentro de las organizaciones, debido de las personas que buscan siempre sentirse cómodas y satisfechas en lo laboral, y en lo personal; el factor económico también es muy para satisfacer las principales necesidades y estabilidad laboral.

### **Conclusiones**

Se conoció en los funcionarios del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá, los múltiples elementos de riesgo que influyen negativamente en aspectos relacionados con calidad de vida y que han sufrido estrés y ansiedad como consecuencia de la baja calidad de vida y producto del exceso de trabajo y la relación directa que tienen con un bajo clima laboral, en donde presentan dificultades para darle un balance de la vida laboral y personal. En consecuencia, se hace pertinente que los miembros de la compañía Novatec en Bogotá de alguna forma sean incentivados al refuerzo y mejoramiento de diversas capacitaciones orientadas al desempeño y las dimensiones de la calidad de vida, que habiliten el apoyo psicológico y social.

Se hace preciso implementar diversas estrategias que minimicen un poco el impacto de los altos índices de insatisfacción que presentan los funcionarios en todas las

variables que se abordaron en la escala, se hizo evidente la ausencia de un manejo adecuado del área laboral, así como la pertinencia de reforzar cada categoría y subcategoría para presentar mejoras en la calidad de vida de los funcionarios.

Para concluir, se evidenciaron elevados índices de insatisfacción en los burócratas, lo cual produce una disminución en las dimensiones de calidad de vida y permitió conocer los componentes de peligro que están afectando la calidad de vida gremial como lo son ausente referencias laborales, una ausente estabilidad en el trabajo, un poco unión en el desempeño de las funciones laborales, un bajo desempeño por el trabajo, un mínimo confort logrado por medio del trabajo, ausente evolución del trabajador y una mala gestión del descanso.

### **Limitaciones**

En el proceso investigativo surgieron diversas limitaciones inicialmente orientadas a la falta de tiempo de los participantes del estudio, así como los parámetros que pone la institución Novatec para que los miembros activos puedan brindar información, inicialmente enviar un correo que tarda en ser contestado en donde aprueban el ingreso a la compañía Novatec en Bogotá y el desarrollo de la escala, seguido a esto ponerse de acuerdo con cada participante en sus tiempos para que pueda firmar el consentimiento.

Se establece no aplicar el instrumento antes de que los participantes firmen por completo el consentimiento, algunos no firmaron, sino que solo colocaron su nombre y la filial institucional y cuando se les pidió completar la firma ya no estaban interesados en continuar con el proceso y denotaban no tener más tiempo, por lo cual se debe solicitar desde un inicio todo el diligenciamiento de consentimientos para no perder tiempo y así poder desarrollar el proceso investigativo como se tiene estipulado y de una forma apropiada.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda inicialmente para desarrollar el proceso de abordaje de intervención que sea con tiempo de antelación, debido a que los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá, presentan tiempos

muy limitados, es por esto preciso solicitar permisos con 6 meses de antelación al área administrativa y talento humano de la compañía Novatec.

Se indica también que para una próxima ocasión de aplicación de instrumentos se pueda desarrollar de manera presencial en la oficina de los colaboradores ya que vía link es poco confiable ya que había datos que se pasaban entre los participantes y se perdía la validez y confiabilidad de la escala. Se precisa para una próxima ocasión que los participantes tengan un espacio ventilado, iluminado y con tiempo de descanso para poder desarrollar la escala de una manera adecuada y pertinente, protegiendo así los resultados encontrados para asegurar la validez de las respuestas y del instrumento.

### **Referencias bibliográficas**

Arias, M. D. R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.

Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.

Castro, B., Orjuela, G., Lozano, A., Avendaño, P., & Vargas, E. (2011) Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf)

Chiavenato, I. (2000a, b, c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

García, O., & Hoyo, D., (2002). *La carga mental de trabajo*. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

González, G., Moreno, J., Garrosa, H., & López, L., (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Redalyc*, 477 - 492.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.

Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. Recuperado de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972004000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de

[http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20inve%20stigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20inve%20stigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación| Vol. 17 Núm. 33. pp. 215-250 | Medellín, Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/anqr/v17n33/1692-2522-anqr-17-33-215.pdf>

Oligny, M. (1994). "Quemarse" en la profesión policial. Revista Internacional de Policía Criminal, Enero/Febrero, pp. 22-25.

OMS. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

OMS. (octubre de 2017). Salud mental en el lugar de trabajo. Obtenido de Organización Mundial de la Salud.

Pacheco, S., & Tenorio, A., (2014). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia de Azuay en el año 2014.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2). Madrid: Eudema.

Perls, F. (2003). The Gestalt approach & eye witness to therapy. Palo Alto, Science & Behavior Books.

Perls, F. (2005). Cooper Union Forum—Lecture Series, "The Self" and "Finding Self Through Gestalt Therapy". *The Gestalt Journal*, 1(1): 35-53..

Roberts, A. (2010). *El Gran Libro del Cuerpo Humano*. Londres, Dorling Kindersley

Rubio, V., Díaz, R., García, J., & Luceño, M., (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. *Diferencias por baja laboral. Ansiedad y estrés*, 16.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.ra ed.). Ciudad de México, México: Prentice Hall. [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKb9gkoa\\_9&sig=Fa4BOwmMJhEIL0pkQBcMwjP9Hlk&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKb9gkoa_9&sig=Fa4BOwmMJhEIL0pkQBcMwjP9Hlk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Subsecretaría de Carabineros (Subsecar) y Centro Internacional para la Prevención del Crimen (CIPC) (2008). *La medición del rendimiento policial* (84 pp.). Santiago. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/la\\_evaluacion\\_del\\_desempeno\\_de\\_la\\_policia\\_explorando\\_relaciones\\_entre\\_opinion\\_publica\\_y\\_labor\\_policial\\_en\\_chile.html](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/la_evaluacion_del_desempeno_de_la_policia_explorando_relaciones_entre_opinion_publica_y_labor_policial_en_chile.html)

Torres, C. (2010). *“Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto*. Una propuesta de Intervención “Trabajo final de graduación, Recuperado de: [https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS\\_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Violanti, J.M. y Aron, F. (2014). *Ranking of police stressors*. *Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 824-826.

### **Referencias bibliográficas**

Arias, M. D. R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.



OMS. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

OMS. (octubre de 2017). Salud mental en el lugar de trabajo. Obtenido de Organización Mundial de la Salud.

Pacheco, S., & Tenorio, A., (2014). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia de Azuay en el año 2014.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2). Madrid: Eudema.

Perls, F. (2003). The Gestalt approach & eye witness to therapy. Palo Alto, Science & Behavior Books.

Perls, F. (2005). Cooper Union Forum—Lecture Series, "The Self" and "Finding Self Through Gestalt Therapy". The Gestalt Journal, 1(1): 35-53..

Roberts, A. (2010). El Gran Libro del Cuerpo Humano. Londres, Dorling Kindersley

Rubio, V., Díaz, R., García, J., & Luceño, M., (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. Ansiedad y estrés, 16.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13.ra ed.). Ciudad de México, México: Prentice Hall. [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKb9gkoa\\_9&sig=Fa4BOwmMJhEIL0pkQBcMwjP9Hlk&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKb9gkoa_9&sig=Fa4BOwmMJhEIL0pkQBcMwjP9Hlk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Subsecretaría de Carabineros (Subsecar) y Centro Internacional para la Prevención del Crimen (CIPC) (2008). La medición del rendimiento policial (84 pp.). Santiago. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/la\\_evaluacion\\_del\\_desempeno\\_de\\_la\\_policia\\_explorando\\_relaciones\\_entre\\_opinion\\_publica\\_y\\_labor\\_policial\\_en\\_chile.html](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/la_evaluacion_del_desempeno_de_la_policia_explorando_relaciones_entre_opinion_publica_y_labor_policial_en_chile.html)

Torres, C. (2010). *“Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto.* Una propuesta de Intervención “Trabajo final de graduación, Recuperado de:



[https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS\\_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Violanti, J.M. y Aron, F. (2014). *Ranking of police stressors. Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 824-826.

### **Anexos**

**Anexo 1.** Link del video de sustentación: <https://youtu.be/NyZbLkh9d2k>

**Anexo 2. Cuestionario calidad de vida laboral**

## Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (Versión breve).

Responda este cuestionario de 0-5 en escala, donde el ítem 1 es muy insatisfecho y el 5 demasiado insatisfecho . De acuerdo, con las subcategorías abordadas indiquen como es su calidad de vida en los diversos aspectos que se exponen a continuación:

Esta escala esta aplicada por los investigadores:

CAMILO ANDRÉS GUACANEME DÍAZ	CÓD. 100112641
DIEGO ARMANDO MUÑOZ TIJARO	CÓD. 1722410267
JEFFERSON OSNAIDER RAMIREZ TORRIJOS	CÓD. 1721982787
LAURA XIMENA ROZO SABOGAL	CÓD.1711022431
NANCY LORENA MANCIPE GIL	CÓD.1611025161

NOTA: esta escala se aplica con fines exclusivamente académicos.

Soporte institucional para el trabajo

Opción 1

Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.

☰



Opción múltiple



1



2



3



4



Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.

- 1      2      3      4      5
- 

Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.

- 1      2      3      4      5
- 

Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.

- 1      2      3      4      5
- 

En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

- 1      2      3      4      5
-

Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.

- 1      2      3      4      5
- 

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Opción 1

Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.

- 1      2      3      4      5
- 

El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.

- 1      2      3      4      5
-

Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).

- 1            2            3            4            5
- 

Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:

- 1            2            3            4            5
- 

Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.

- 1            2            3            4            5
- 

**INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO**

- Opción 1

Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

- Opción 1

Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:

- 1            2            3            4            5
- 

Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:

- 1            2            3            4            5
- 

Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:

- 1            2            3            4            5
- 

Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:

- 1            2            3            4            5
-



Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:

- 1      2      3      4      5
- 

Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:

- 1      2      3      4      5
- 

BIENESTAR LOGRADO ATRAVÉS DEL TRABAJO

Opción 1

Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:

- 1      2      3      4      5
-

¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?

- 1      2      3      4      5
- 

Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.

- 1      2      3      4      5
- 

Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

- 1      2      3      4      5
- 

DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR

- Opción 1

Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.

- 1      2      3      4      5
- 

Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.

- 1      2      3      4      5
- 

Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.

- 1      2      3      4      5
- 

ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE

- Opción 1

Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.

1      2      3      4      5

Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)

1      2      3      4      5

**Enviar**

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

**Link del cuestionario:**

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDMz2FfkLKmSlzm6ukk\\_q9R345EvXVLYrEL-UxcmdADEejXQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDMz2FfkLKmSlzm6ukk_q9R345EvXVLYrEL-UxcmdADEejXQ/viewform?usp=sf_link)

APLICACIÓN: La aplicación de dicho cuestionario se llevará a cabo por parte de los y las investigadores del Politécnico Gran Colombiano.

**Anexo 3. Consentimiento informado**

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

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

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

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. El objetivo general de el Plan de Mejora es  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**Posibles beneficios**

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

**Posibles riesgos**

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

**Participación voluntaria / Retiro del estudio**

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

**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 Grancolombiano, denominada “\_\_\_\_\_”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este 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.: \_\_\_\_\_

#### Anexo 4.

### FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN

Autores	Nombres y apellidos estudiantes:  CAMILO ANDRÉS GUACANEME DÍAZ DIEGO ARMANDO MUÑOZ TIJARO JEFFERSON OSNAIDER RAMIREZ TORRIJOS
---------	---

	<p>LAURA XIMENA ROZO SABOGAL</p> <p>NANCY LORENA MANCIPE GIL</p> <p>Asesor: LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS</p>
Objetivo del proyecto	Generar la aplicación del instrumento calidad de vida de los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía Novatec en Bogotá, para identificar los factores de riesgo que afectan la calidad de vida laboral.
Título del material	FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA COMPAÑÍA NOVATEC
Objetivo del material	Generar un producto audiovisual, orientado a explicar los factores de riesgo que afectan la calidad de vida laboral en los colaboradores del área operativa en el trabajo remoto de la compañía <b>NOVATEC</b>
Tipo de producto (podcast, video)	FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
Enlace producto multimedia	<a href="https://youtu.be/NyzbLkh9d2k">https://youtu.be/NyzbLkh9d2k</a>