



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INCIDENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR
LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA DE
TELECOMUNICACIONES EN FLORENCIA-CAQUETÁ.

PRESENTA:

ALBA LIZETH MOLINA VARGAS CÓD. 100209762
GUSTAVO ERNESTO ÉRASO VÁSQUEZ CÓD. 100222571
MARCELA LISETTE LÓPEZ CÓD. 100221193

SUPERVISOR:

HECTOR RAMÍREZ MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO 2023.

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4. Resultados.....	16
Discusión.....	21
Conclusiones.....	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas.....	26
Anexos.....	29

Lista de tablas

iii

Tabla 1. Bienestar percibido en la motivacion laboral..	20
Tabla 2. Bienestar percibido en la carga laboral.	21
Tabla 3. Bienestar percibido en el futuro profesional.....	22
Tabla 4. Bienestar percibido en la salud mental.	23
Tabla 5. Bienestar percibido por la satisfacci3n laboral en la ejecuci3n de funciones.....	24

Resumen.

Introducción: En la actualidad las empresas de telecomunicaciones en el área comercial se desempeñan a través de la modalidad de trabajo remoto ya que desde diversos call center se comunican con posibles clientes y ofrecen su portafolio de servicios, generando esta situación múltiples repercusiones en la salud mental de los trabajadores. **Objetivo:** Identificar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los colaboradores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Florencia. **Metodología:** se desarrollará una investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, con una muestra de 20 participantes y el instrumento que se utilizara es la escala Estructura Factorial de las Escalas de Bienestar laboral. **Resultados:** se encontraron unos índices de bienestar laboral insatisfactorios en los resultados, con porcentajes superiores al 80% de afectación a la calidad de vida, motivación, salud mental, enfermedades psicosomáticas, entre otras que han logrado una reducción significativa en el bienestar del trabajador remoto.

Palabras clave: trabajo remoto, bienestar laboral y calidad de vida laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

El trabajo remoto ha sido una practica desde hace muchos años atrás y más en las empresas de telecomunicaciones en el sector comercial y ventas, pero con base a los cambios que surgieron en época de pandemia y hasta la época actual, pero desde el Covid-19 hubo una demanda significativa por las condiciones que se solicitaban para emplear colaboradores y es desde este momento donde se observó un aumento significativo del estrés laboral, ansiedad, insomnio, enfermedades psicosomáticas y demás, situación que empezó a ocasionar una reducción significativa en la calidad de vida de los empleados, debido a que como lo menciona Salanova (2014) “poseer un trabajo es un factor relevante y determinante en la vida y que genera un estímulo positivo en la salud mental”.

En consecuencia, se ha generado un impacto en la vida de los empleados desde que iniciaron a laborar en trabajo remoto y más aún por el aumento de carga laboral, ocasionando en muchos de ellos una desmotivación constante, falta de concentración, insatisfacción laboral, estrés y un clima laboral hostil. Es debido a lo anterior, que se debe tener en cuenta las teorías que muestran la importancia de que el bienestar y calidad de vida son prioridad en el campo laboral, según Chiavenato (2004) refiere al tema que “La calidad de vida laboral aborda diversos elementos asociados a: satisfacción en el desempeño de funciones, visión de mejora en la organización, reconocimiento por labores ejecutadas, carrera laboral, salario acorde al cargo desempeñado, relaciones interpersonales positivas, un ambiente adecuado, espacios de trabajo idóneos, responsabilidades acordes al cargo ejecutado y posibilidad de ascenso organizacional”. (p.2).

Con relación al anterior trabajo, se presenta un estudio entorno a la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los colaboradores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones, donde inicialmente se hace un

abordaje contextual del tema con cifras estadísticas que sustentan la calidad de vida, así mismo se brinda un abordaje desde teorías asociadas al bienestar laboral de los empleados, posteriormente se citan búsquedas bibliográficas de investigaciones que brindan antecedentes de artículos científicos y que le dan un soporte bibliográfico al estudio, posteriormente se ubica la metodología donde se detalla el enfoque investigativo y se menciona el instrumento, que luego se aplicara para generar unos resultados del estudio, así como conclusiones finales del objetivo planteado en la investigación.

Descripción del contexto general del tema.

Debido a lo anterior, se determina que, en Colombia, según lo indica la OIT (2021) “índices superiores al 89% de las empresas comenzaron con trabajo remoto en la época de pandemia por Covid-19”, pero respecto a lo que se pensaba con el aumento de la productividad ocurrió que esta modalidad de trabajo ocasiono problemáticas asociadas al estrés, ansiedad, depresión, insomnio, fatiga, cansancio y relaciones interpersonales desgastadas ocasionando una disminución del bienestar del colaborador y disminución de su calidad de vida. Por lo cual diferentes empresas están desarrollando asesoría psicológica, acompañamiento individual y familiar para mejorar estas consecuencias del trabajo remoto desde casa. Se conoció según la FCGH (2021) “La situación que empeora cuando se encuentra que aproximadamente el 53% de los empleados trabaja más horas de las que debería hacerlo o de lo que se supone, debería laboral si se encontrara en la oficina o en trabajo presencial” (p.32). De la misma forma, se conoció variedad de estudios hechos por el DANE (2021) y el Ministerio de Salud, “donde enfermedades psicosomáticas y el síndrome de Burnout están implicados con signos de ansiedad y las reacciones de estrés relacionados en el área laboral”.

En consecuencia, a las cifras mencionadas se puede decir que en una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Florencia ocurre una situación similar a la de la mayoría de empleados del país que trabajan desde la modalidad remoto desde casa,

siendo una consecuencia de una alta carga laboral, de extenuantes jornadas de trabajo por poder comisionar más y de esta manera solventar sus obligaciones financieras. Siendo esto una problemática que afecta directamente la salud mental del colaborador.

Planteamiento del problema

Se determinó que desde época de pandemia hasta la actualidad se ha encontrado una afectación en la calidad de vida de los funcionarios de las empresas con modalidad remota laboral. Por lo cual, lo que con lleva al desarrollo de esta investigación es determinar la afectación que pueden estar teniendo los empleados del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia y conocer como esta situación ha afectado el bienestar del trabajador remoto y su calidad de vida, siendo preciso conocer la incidencia del trabajo remoto en la vida de estos funcionarios por los altos índices de deserción laboral y abandono del puesto también registrado en los últimos años en una empresa de telecomunicaciones en Florencia.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia?

Objetivo general.

Identificar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia.

Objetivos específicos.

Identificar como se desarrolla la calidad de vida en la modalidad de trabajo remoto del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Florencia.

Determinar cuáles son los factores organizacionales que contribuyen con el bienestar de los colaboradores del área comercial de la empresa de telecomunicaciones.

Socializar mediante los resultados los hallazgos encontrados y determinar premisas de este estudio aplicado y que puedan servir como orientación a futuras investigaciones.

Justificación.

Es de relevancia mencionar que el bienestar del trabajador es fundamental para cualquier organización, debido a esto se hace pertinente relacionar la calidad de vida laboral desde una búsqueda de la percepción que tienen los empleados en relación a sus ambientes laborales, y de esta manera determinar los factores positivos o negativos que influyen como riesgo en un área laboral, siendo esta situación riesgosa para el desarrollo idóneo del trabajador y de la ejecución de sus funciones.

Debido a lo anterior, se tiene como finalidad identificar la incidencia del trabajo remoto en el bienestar laboral de los trabajadores del área comercial laboral del equipo comercial de una empresa de telecomunicaciones los cuales se han visto orillados a tomar esta modalidad de trabajo por ser área comercial y ventas de una empresa de telecomunicaciones, y que estuvo esta cifra en aumento desde que se dispusieron medidas del gobierno nacional en el año 2020 por motivo de la pandemia por Covid-19; se considera pertinente identificar si se ha visto afectada la productividad, la remuneración salarial, el bienestar percibido, la salud mental y de esta forma aportando un análisis al estudio de la situación actual, y así lograr un acercamiento a un grupo de la población que labora en el sector comercial de las empresas de telecomunicaciones, ampliando los estudios realizados sobre el bienestar laboral y los elementos que conforman la calidad de vida de los colaboradores que han tenido que verse forzada a trabajar desde la casa.

Cabe mencionar para finalizar que, es pertinente la investigación en la medida en que se conocen múltiples factores de riesgo que pueden afectar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios del área remota por lo cual indagar y conocer un poco más acerca de la incidencia de estas variables en la calidad laboral es imprescindible para detallar posibles cambios en la modalidad o estrategias de mitigación de estos riesgos para los colaboradores.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

El trabajo remoto se encuentra relacionado con el uso de plataformas digitales, acceso a plataformas tecnológicas de búsqueda como son las TIC, y mediante la implementación de estas herramientas los funcionarios puedan desempeñar en casa un apropiado ejercicio de sus funciones y tareas asignadas desde su cargo. Según como lo indica Osio (2010), se requiere para cumplir con cabalidad “soporte tecnológico y equipos para cumplir cada uno de los objetivos o funciones asignadas” (p.81).

El bienestar laboral según como lo indica Chiavenato (2004) está relacionado con “la protección de los funcionarios de una empresa y salvaguardar sus intereses. Además, se indica la satisfacción de suplir las necesidades personales, sociales y económicas del trabajador, mejorando sus condiciones de vida en su ámbito laboral”. (p.89). De esta forma se determina que el funcionario debe sentir entusiasmo, confianza y compromiso en la empresa con la cual trabaja y con el desempeño de actividades se debe sentir identificado y ejercer su cargo de la mejor manera.

La calidad de vida laboral se refiere según Sirgy, et.al (2001). “Es la satisfacción que se percibe del colaborador y que involucra múltiples elementos que abordan actividades, recursos, ejercicio de su labor inherente al cargo en su trabajo” (p.14). Por lo cual se determina que la calidad de vida tiene una relación directa con la satisfacción del colaborador al ejecutar diferentes actividades que son inherentes con su cargo laboral.

Marco teórico.

Se han conocido diferentes teorías que están asociadas al bienestar laboral, las cuales inician con abordar el eje motivacional que es fundamental abordarlo con la satisfacción percibida por el empleado debido a que se logra adoptar aquellas conductas que percibimos importantes para satisfacción de necesidades, por lo cual se

hace importante abordar la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1964), donde cataloga la motivación humana desde diversas perspectivas. “Primero menciono una categoría de necesidades primarias en donde abordo en primera medida el nivel 1 donde ubica las necesidades fisiológicas del individuo como el descanso, sueño, refugio, alimentación y deseo sexual. En un segundo nivel las necesidades del sujeto de seguridad y de protección contra peligros que se perciban del entorno, generando una supervivencia del sujeto. Además, aborda las categorías de necesidades secundarias, que involucran tres niveles donde relacionan la necesidad social del individuo y de sus interacciones con el entorno, la necesidad de autoestima como valoración personal de sí mismo y finalmente la autorrealización donde el individuo es orientado a buscar su potencial y surgir en habilidades como ser humano”. (p.54).

Finalmente, se precisa que estas categorías primarias y secundarias mencionadas abordan un individuo satisfecho, con categorías apropiadas y que se desenvuelven ocasionalmente, se determina que va ser un colaborador con un bienestar óptimo y el cual está dispuesto desde todos los ámbitos para desarrollar apropiadamente sus actividades asignadas y que son propias del cargo que se está desempeñando.

Marco Empírico.

Se menciona un estudio de investigación con enfoque cuantitativo de Ortiz (2021), donde el objetivo general es identificar los factores de riesgo del teletrabajo en una empresa de telecomunicación ETB en Medellín, Colombia. Además se utilizó una Metodología mixta con un instrumento de aplicación de escala a teletrabajadores y una observación directa a la población de estudio, teniendo como resultados altos niveles de ansiedad, factores estresores en la ejecución de funciones, enfermedades de carácter psicossomático, síndromes mentales, frustración y diversas implicaciones físicas y cognitivas de los trabajadores, conociendo que un 72% presentan algún tipo de queja con la modalidad de trabajo remoto en la empresa y con las consecuencias que ha generado esta situación en la salud de los funcionarios.

Se concluyó con una investigación de carácter cuantitativa de Gómez (2021), que presenta como objetivo general identificar el bienestar laboral en las dimensiones

de desarrollo de los empleados de Movistar área de talento humano en la ciudad de Cali. Se desarrolló un instrumento escala Bienestar Gohisalo 23Vhg en donde se concluyó según los resultados que los empleados que un 55% de los empleados presenta insatisfacción con su área laboral, un 46% con el clima laboral y un 76% con la remuneración vs horas de trabajo, siendo concluyente esta investigación en cuanto a insatisfacción en todas las áreas de desempeño laboral y evidenciando una reducción de los elementos que conforman la calidad de vida de los funcionarios de Movistar en la sucursal de Cali.

Se precisa una investigación de carácter cualitativo desarrollada por Narváez, et.al (2019) donde su objetivo general es conocer el bienestar laboral del área contable de la empresa Nestlé de Colombia. Presentando instrumentos como la entrevista se conocieron conclusiones que involucran una amplia variedad de elementos donde se determina cual es el bienestar percibido desde la motivación de los funcionarios es fundamental para la orientación, así mismo para conocer las especificaciones de la motivación necesaria para cada empleado es importante que las esferas de desarrollo se encuentren alineadas, protegidas y satisfechas para que el empleado pueda brindar una correcta ejecución de funciones desde la motivación laboral.

Finalmente, se encontró un estudio de enfoque mixto de Molina (2021), donde se tiene como objetivo general determinar la forma en que el teletrabajo afecta el bienestar laboral de los empleados de la empresa Avantel de la ciudad de Barrancabermeja. Se determinan instrumentos relacionados con un cuestionario tipo inventario de desempeño laboral D-09, y una entrevista semiestructurada a los funcionarios de Avantel. Se conoció según los resultados que un 88% de los funcionarios presentan inconformidad en 8 de las 9 variables del inventario y con un puntaje inferior al mínimo, es decir el nivel de insatisfacción es alto, generando una disminución en el bienestar laboral que puede tener el teletrabajador en la empresa, se conoció en la entrevista que hay situaciones dentro de la organización de carácter delicado como la salud mental del trabajador y hay varios casos de ansiedad generalizada por muchas de las eventualidades que presenta la empresa.

Se concluyó con una investigación de carácter cuantitativa de Jiménez (2021), donde el objetivo general estaba asociado a conocer los elementos de bienestar laboral en una empresa de Claro en Neiva, se desarrollaron instrumentos como encuestas y entrevistas a 17 funcionarios del área de servicio al cliente en donde se encontró que el bienestar estaba afectado en dimensiones asociadas a la satisfacción, clima laboral, relaciones interpersonales con índices superiores al 92% según los instrumentos practicados, finalmente se determinó un plan de mejoramiento en la empresa para sus colaboradores.

Se refirió un estudio investigativo de Lopez (2022), donde tenía como objetivo conocer los factores de riesgo que influyen en el bienestar laboral de la empresa Wom S.A, y se realizó un abordaje a una población de 50 funcionarios del área comercial y una muestra de 30 de ellos, donde a través de una encuesta tipo likert se logró determinar altos índices de detrimento de la calidad de vida y un ausente bienestar percibido en los colaboradores, se determinaron índices de 60% asociados a relaciones interpersonales desgastadas, remuneración económica poco equitativa y una nula satisfacción laboral.

Gómez (2021), que presenta como objetivo general identificar el bienestar laboral en las dimensiones de desarrollo de los empleados de Movistar área de talento humano en la ciudad de Cali. Se desarrolló unos instrumentos escala Bienestar Gohisalo 23Vhg en donde se concluyó según los resultados que los empleados que un 55% de los empleados presenta insatisfacción con su área laboral, un 46% con el clima laboral y un 76% con la remuneración vs horas de trabajo, siendo concluyente esta investigación en cuanto a insatisfacción en todas las áreas de desempeño laboral y evidenciando una reducción de los elementos que conforman la calidad de vida de los funcionarios de Movistar en la sucursal de Cali.

Se concluyó con una investigación de carácter cuantitativa de Gómez (2021), que presenta como objetivo general identificar el bienestar laboral en las dimensiones de desarrollo de los empleados de Movistar área de talento humano en la ciudad de Cali. Se desarrolló unos instrumentos escala Bienestar Gohisalo 23Vhg en donde se concluyó según los resultados que los empleados que un 55% de los empleados

presenta insatisfacción con su área laboral, un 46% con el clima laboral y un 76% con la remuneración vs horas de trabajo, siendo concluyente esta investigación en cuanto a insatisfacción en todas las áreas de desempeño laboral y evidenciando una reducción de los elementos que conforman la calidad de vida de los funcionarios de Movistar en la sucursal de Cali.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Es preciso mencionar esta investigación de carácter cuantitativo y según lo indica Hernández, et.al (2014) “es la recolección de cifras y posterior análisis de estos datos con la finalidad de comprobar alguna hipótesis determinada, se determina el uso de graficación y caracteres numéricos para establecer los patrones de comportamiento de una muestra determinada en un estudio investigativo o de cualquier tipo”. Por lo cual va permitir cuantificar la información obtenida en la aplicación del instrumento y conocer índices exactos en los interrogantes planteados en el estudio.

El diseño de investigación será descriptivo debido a que abordara la forma como se están comportando las variables del estudio, debido a que se medirán conceptos y se describirán variables, además se contará de manera detallada y específica las variables, fenómenos y categorías estudiados, además se conocerán de forma minuciosa los hallazgos en cada variable mediante la recolección de datos.

Se considera un estudio no experimental, porque según como refiere Sampieri, et.al (2014) “Este tipo de investigación consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Por lo cual en la presente investigación no se acudiré a las variables para llegar a posteriores resultados.

Es un estudio de tipo transversal según como lo refiere Sampieri et.al (2014), “aborda un método de obtención de información que solo ocurre en un momento determinado y un tiempo establecido”, por lo cual, al realizar una sola medición en el tiempo no se cuenta con información previa ni posterior de cómo se comportó la variable.

Participantes.

Los participantes del estudio serán los colaboradores remotos del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia, la muestra que se abordara esta comprendía por 20 funcionarios del área comercial y ventas, que se encuentren en la modalidad remoto desde casa, con edades de 21 a 41 años, pueden ser de sexo femenino o masculino, deben llevar mínimo 1 año en el cargo de ventas, tener un contrato fijo o indefinido, con esta civil unión libre o casado.

Criterios de inclusión: se determinan que las personas que se tienen en cuenta para la investigación deben ser antiguos en el área comercial o por lo menos tener 1 año de permanencia en el cargo, porque hay mucho personal por temporada que lleva tres meses en el cargo y que no son idóneos para la ejecución misma del instrumento.

Se determina una muestra no probabilística, porque los criterios de exclusión dejaban de lado a las personas que no cumplían la antigüedad, y del total de la población

Criterios de exclusión: Las personas que no se tendrán en cuenta en el estudio son empujados de otra dependencia de la empresa de telecomunicaciones diferente a la de ventas, que tengan edad menor de 21 años o mayor de 41, que no tengan antigüedad en la empresa, que estén en modalidad presencial laborando y que por condiciones médicas o psiquiátricas no puedan hacer parte del estudio investigativo.

Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizará como instrumento que recopilará datos la escala que según como lo menciona Hernández et. al (2014), “es un conjunto de ítems que presentan diversas afirmaciones donde se pide la reacción de los funcionarios a los cuales se les administra”. El instrumento que se aplicara es conocido como la escala Estructura factorial de las escalas de bienestar laboral en su versión corta, tiene 40 ítems, donde se evalúan categorías asociadas al bienestar como competencia laboral, percepción del ámbito y expectativas laborales, la puntuación de la escala es del siguiente manera: es de 1 a 5 siendo el máximo 5 puntos de conformidad con la categoría evaluada, se

espera poder identificar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia.

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeo9m5Pj5AyvxwKK6mKVJECfcgcjOpldIkjMEWCTw689HXLA/viewform?usp=sf_link

Estrategia del análisis de datos.

Se compartió la escala de bienestar laboral en su versión corta a través de la plataforma google forms el instrumento, mediante un formulario para la facilidad del desarrollo a través de link con los colaboradores y en la medida en que la modalidad de trabajo es remota en casa, luego de dicha aplicación se procederá a tabular la información recolectada a través de gráficas, tablas y se procederá a hacer un análisis por categoría de los resultados encontrados por variable donde se pueda conocer hallazgos significativos del estudio. Se utilizarán herramientas de estadística descriptiva como tablas de frecuencia, donde se estipulan sub escalas, porcentajes y graficas de los participantes del estudio.

Consideraciones éticas.

Inicialmente es importante mencionar el artículo 6 de la Resolución 8430 del 2003 es donde se aborda el consentimiento informado y se hace un énfasis en salvaguardar el secreto profesional de los colaboradores que participaron en el estudio, y además indicarles que ha sido esta información exclusivamente con fines académicos e informar a los colaboradores participantes del estudio de sus derechos y la protección de datos que se practicara en el estudio en la recolección de información por parte de los empleados. (Resolución 8430, 2006).

Se precisa relevante indicar que la ley 1090 (2006), “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”(p.2), por lo cual es debido a que es estipulada para orientar a los

investigadores psicólogos en el rol profesional, y desde el área de psicología y como futuros profesionales tener en cuenta los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley” (ley 1090, 2006).

Capítulo 4.

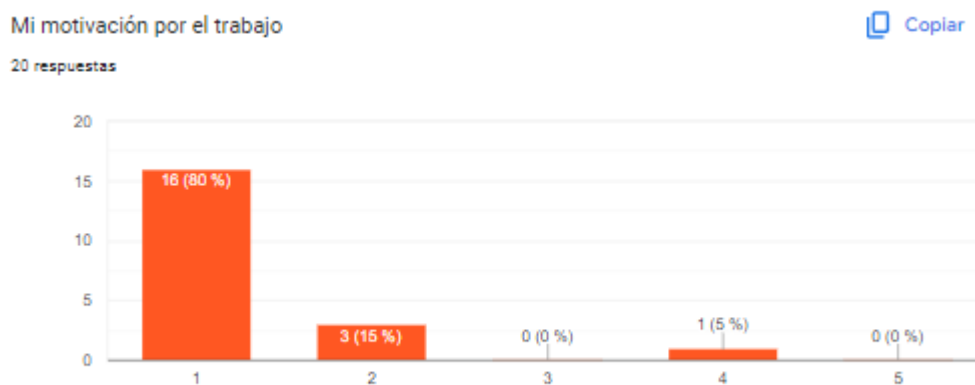
Resultados.

Atraves de la aplicación del instrumento escala Estructura factorial, donde se aborda el bienestar laboral a través de los 21 ítems que están divididos en categorías de estudio que se asocian a la competencia laboral, motivación laboral, percepción del ámbito de desarrollo organizacional donde se desenvuelve el colaborador y expectativas laborales, con base a estas categorías de análisis de desarrollo un filtro de resultados donde se conoció mediante cada variable y análisis de datos la percepción del trabajador frente al trabajo remoto, la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa de telecomunicaciones en Florencia.

Debido a lo mencionado con anterioridad se realizó la graficación de las preguntas más representativas por categorías de estudio y variables:

Tabla 1.

Bienestar percibido en la motivación laboral.



Subescala	N°	%
Participantes		
1	16	80%
2	3	15%
3	0	0%
4	1	5%

5	0	0%
Total	20	100%

En las cuatro de las preguntas relacionadas con el bienestar percibido en la motivación laboral del teletrabajador se conoció que 16 participantes equivalente a un 80% mencionan que nunca están motivados, satisfechos en el área de trabajo, además refieren tener una baja capacidad en la gestión de cargas laborales, mientras que 2 participantes equivalente a un 14% indica que en algunas ocasiones la motivación no es la apropiada, así como la percepción de insatisfacción en el ejercicio de las funciones, así mismo 1 trabajador remoto equivalente a un 5% refirió que se siente a gusto en su trabajo, que desempeña funciones motivado y satisfecho con las labores asignadas y el entorno en el cual las está desarrollando.

Tabla 2.
Bienestar percibido en la carga laboral.

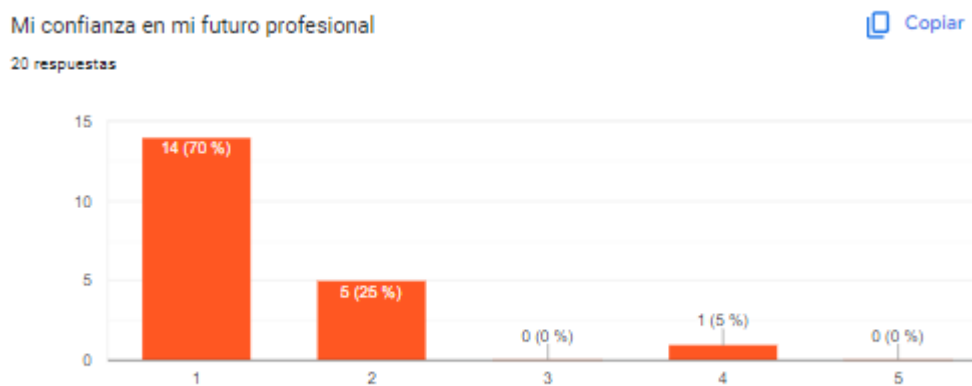


Subescala	N°	%
Participantes		
1	11	55%
2	8	40%
3	0	0%
4	1	5%

5	0	0%
Total	20	100%

En cinco de las preguntas relacionadas con el bienestar percibido en la carga laboral, se determinó que 11 participantes equivalente a un 55% indican que su carga labora es excesiva y que no están a gusto con esta situación, mientras que 8 equivalente a un 40% mencionan que en ocasiones la carga laboral es mucha por lo cual hay insatisfacción, estrés y ansiedad por una carga laboral tan alta en ciertos momentos de la semana, mientras que 1 solo participante equivalente a un 5% refiere que está a gusto con las funciones que desempeña y que no presenta ninguna carga laboral alta en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 3.
Bienestar percibido en el futuro profesional.

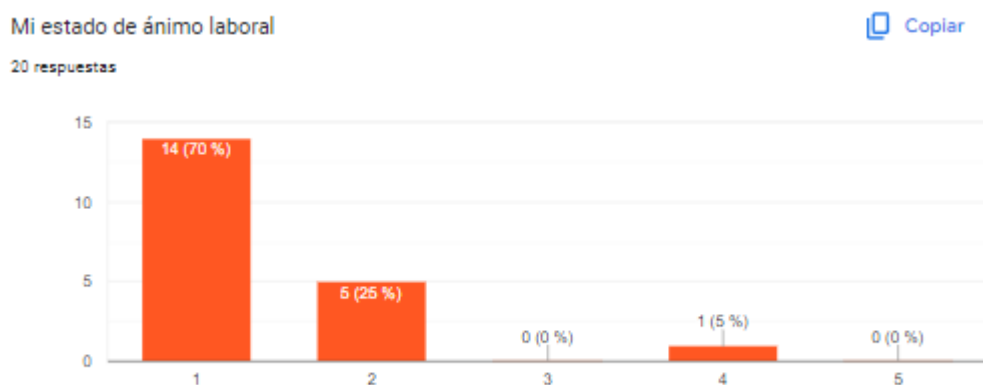


Subescala	Nº	%
	Participantes	
1	14	70%
2	5	25%
3	0	0%

4	1	5%
5	0	0%
Total	20	100%

En las cinco de las preguntas relacionadas con el bienestar percibido el futuro como profesional se conoció que 14 participantes equivalente a un 70% precisan que no tienen ninguna oportunidad en la empresa respecto a su futuro profesional o crecer dentro de la compañía, consideran que no hay obtención de incentivos, ni capacidad del logro valorada por sus jefes inmediatos, se determina que 5 de los participantes equivalente a un 25% consideran que ocasionalmente puede haber una proyección a futuro en la empresa, en algunas oportunidades se nombra por parte de los jefes que pueden haber un ascenso o crecimiento en sus puestos de trabajo, mientras que 1 persona equivalente a un 5% considera que si puede tener en la empresa un buen futuro profesional debido a que brinda oportunidades ocasionales que en un determinado momento pueden ser aprovechadas.

Tabla 4.
Bienestar percibido en la salud mental.



Subescala	N°	%
Participantes		
1	14	70%
2	5	25%
3	0	0%
4	1	5%
5	0	0%
Total	20	100%

En las cuatro de las preguntas relacionadas con el bienestar percibido en la salud mental de los teletrabajadores, se conoció que 14 participantes equivalente a un 70% indican que han ocurrido una alta afectación en su estado emocional, también mencionan que sienten estrés constante, ansiedad, así mismo enfermedades psicosomáticas asociadas a la alta carga laboral, se determinó también que 5 de los participantes equivalente a un 25% indican que en ocasiones se han sentido emocionalmente abrumados, así como mentalmente distraídos, estresados y con baja tolerancia a la frustración, finalmente 1 funcionario equivalente a un 5% menciona que no ha tenido nunca sentimientos o emociones negativas en el área laboral, no ha experimentado estrés, o síndrome de burnout o salud mental desgastada asociada al ejercicio de sus funciones dentro de la empresa.

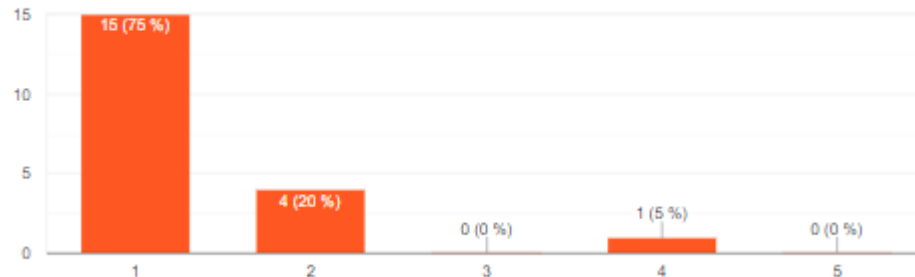
Tabla 5.

Bienestar percibido por la satisfacción laboral en la ejecución de funciones.

Mi satisfacción con el trabajo



20 respuestas



Subescala	N°	%
Participantes		
1	15	75%
2	4	20%
3	0	0%
4	1	5%
5	0	0%
Total	20	100%

En cinco de las preguntas relacionadas con el bienestar percibido por la satisfacción laboral en la ejecución de funciones, se conoció que 15 participantes equivalente a un 75% mencionan sentirse muy insatisfechos en cuanto a las labores que desempeñan en el cargo por percibir que son inapropiadas y que no tienen que ver con sus funciones mencionadas en el contrato inicial con la empresa, mientras que 4 funcionarios equivalente a un 20% indican que en ocasiones se sienten insatisfechos e incomodos por que las funciones que desempeñan y 1 funcionario que equivale a un 5% menciona que se siente muy satisfecho con sus labores asignadas y que las desempeña con motivacion y satisfacción.

Discusión.

En el presente estudio investigativo se explicará la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de una

empresa de telecomunicaciones en Florencia, al aplicar el instrumento a los empleados se conoció que es negativo el bienestar percibido por parte de los trabajadores, así como la reducción de la calidad de vida, se determinó en estos empleados que tienen diferentes cargos y así mismo funciones, que no perciben una relación positiva en su área laboral por múltiples variables asociadas a remuneración laboral, horarios de trabajo, desempeño y ejecución de funciones inherentes al cargo, salud mental desgastada, sobre carga laboral, desmotivación laboral, entre otras.

Es importante comprender que el bienestar laboral está asociado al campo afectivo, social, familiar y laboral, por lo cual es pertinente en todos estos ejes de desarrollo del individuo, para que se perciban satisfechos y motivados, teniendo como consecuencia de esta situación un clima laboral apropiado, un desempeño y productividad en aumento, una satisfacción en la ejecución de actividades del cargo positivas. Además, se determina que las ventajas conseguidas por el trabajador, no conforman sueldo, estos son habituales en todos los empleados, independientemente del cargo que ocupen. Según como lo menciona Álvarez (2019) “Las metas básicas del bienestar laboral son la mejora de cada factor que define a la calidad de vida, del clima laboral, fomentar el buen manejo de las funciones de cada empleado y de la falta de personal y el sostenimiento de los recursos humanos se debe tener presente también el acrecentamiento de la productividad en general”. (p.76). Desde allí también se deduce que cuando una persona está satisfecha en su trabajo, muestra actitudes positivas, método de trabajo con entrega y participación en sus labores de manera gratificante. Caso contrario cuando un empleado se encuentra insatisfecho en miras al cumplimiento de sus funciones se muestra con actitudes y sentimientos de culpa, tristeza, desánimo, estrés, (realiza funciones a medias) (Álvarez, 2019, p.54).

Es importante mencionar que, se encontró en la revisión empírica bibliográfica múltiples estudios que abordan la calidad de vida y su relación con el bienestar laboral en organizaciones y en esa revisión literaria en su mayoría aborda factores de riesgo que producen esa disminución de la calidad de vida y se encuentran concordancias con este estudio en la medida en que estos elementos están asociados a remuneración económica

inadecuada, horarios extenuantes, sobre carga laboral, relaciones interpersonales desgastadas, conflicto interpersonales, la ausencia de oportunidades de crecimiento en la empresa, la ausencia de capacitación al personal, la ausencia de bonificaciones por méritos, entre otros siendo factores que producen en las organizaciones una insatisfacción que se ve reflejada en un bienestar laboral ausente para los trabajadores.

Se encontró además, en esa revisión literaria contradicciones con el presente estudio investigativo, ya que la mayoría de los encontrados se centran en crear esquemas de mejoramiento donde se propongan y ejecuten diversas actividad que sean propicias para retener los colaboradores en la empresa y creando empleados competentes y sobresalientes en las compañías, se precisa generar incentivos, una carrera al mérito en donde los empleados se motiven para mejorar su calidad de vida y genere una permanencia en las organizaciones.

Además, se encontró en múltiples estudios la implementación de escenarios psicológicos y físicos que se encarguen de promover y proteger la salud mental de sus trabajadores, aunque en este estudio se encontró cierta indiferencia ante el tema de salud mental, había otro porcentaje alto que estaba interesado en proteger su salud mental, por lo cual se requieren espacios idóneos así como mejoramiento en los temas y las instituciones sean encargadas de proteger la salud de los trabajadores con la finalidad de garantizar el bienestar al interior de la empresa de estos y que se proteja y prolongue su calidad de vida.

Conclusiones.

Se determinó el bienestar laboral como un factor relevante en el área organizacional, debido a que promueve la satisfacción de los funcionarios y por ende su permanecía en la empresa. Debido a lo anterior se considera que las empresas deben implementar prácticas que generen la retención de sus trabajadores, así mejorar el área de talento humano con una reducción en la rotación del personal y así mismo en la selección y contratación del mismo. Se considera importante generar estrategias de motivación

laboral para los empleados para así incentivar su trabajo, valorar sus logros y reconocer sus méritos, lo cual permita que los trabajadores remotos mejoren su productividad en la empresa. Se considera necesario destacar las habilidades de cada trabajador para potencializar sus capacidades y de esta manera los funcionarios generen una evolución emocional con las metas de la empresa, económica con su remuneración por aumento en el trabajo y reconocimiento social por parte de sus compañeros de trabajo y de esta manera sea un colaborador motivado, satisfecho con su participación en la empresa al cumplir y superar los objetivos propuestos de trabajo.

Finalmente, se considera primordial mencionar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa una empresa de telecomunicaciones en Florencia, que fue negativa en todos los aspectos evaluados desde el instrumento, se conoció que el bienestar percibido es negativo lo cual genera una reducción en la calidad de vida del funcionario, se considera importante trabajar en los aspectos que puedan conducir a modificar elementos desde los jefes inmediatos, área de talento humano y demás para intervenir a los funcionarios que denotan altos índices de estrés, ansiedad, síndrome de burnout, enfermedades psicosomáticas, entre otras.

Limitaciones.

Inicialmente fue una limitación abordar al personal en la medida en que se encontraban por trabajo remoto la mayoría por lo cual tener contacto directo con cada uno fue bastante complejo, por lo cual se trabajó con la mayoría para la aplicación del instrumento por medio de link y para firma del consentimiento informado por escáner, debido a que las distancias de recorrido de la casa al trabajo eran considerables pero esto dificultó en gran medida la explicación hacia ellos del ejercicio práctico investigativo.

Otra limitación importante fue la población, debido a que solo se intervinieron 20 trabajadores, pero no fue una muestra representativa, porque son más de 100 colaboradores con los que cuenta la empresa a nivel nacional, pero fueron los únicos con

los cuales pudimos tener contacto en la sede Florencia y por su método de trabajo remoto, además se considera que se debe tener más participación en un próximo estudio de investigación, así como una mejor disposición y que los participantes cuenten con tiempo para que no ocurra un sesgo de la información. Es de relevancia mencionar la limitación que al realizar una sola medición en el tiempo no se cuenta con información previa ni posterior de cómo se comportó la variable.

Recomendaciones.

Se considera en la actualidad de gran relevancia vigilar los factores que generan bienestar en una empresa, debido a que es importante que estas cuenten con un rubro económico destinado a preservar sus funcionarios, implementado salarios acordes, generando incentivos de acuerdo al desempeño laboral, patrocinando una carrera de méritos dentro de la empresa que conlleve a profesionales más preparados y con mejor productividad en la organización.

Se considera que las instalaciones de la empresa deben estar adecuadas acorde a lo requerido por los funcionarios, se considera que debe haber espacios individuales y adecuados para cada trabajador remoto, además, debe contar con las herramientas necesarias para el ejercicio de sus funciones como las herramientas básicas acceso a red de internet, computador, entre otros. Es importante implementar También establecer programas de motivación personal y liderazgo, con el fin de incentivar el comportamiento de los miembros de la empresa y por ende mejorar el desempeño de esta.

Referencias bibliográficas

- Albarracín. (2020). *Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine*. Addison-Wesley Professional.
- Barragán Estrada, A. R., & Morales Martínez, C. I. (2014). Psicología de las emociones positivas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1),103-118.
- Chiavenato, I. (2000a, b, c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato. (2004). *Recursos humanos. Modelo de medición de grupos, de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y reconocimiento de investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación*. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/documento medici%20n%20grupos - investigadores versi%20n%20final 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/documento%20medici%20n%20grupos%20-%20investigadores%20versi%20n%20final%2015%2010%202014%20(1).pdf)
- Federación Colombiana de Gestión Humana., (2020). *La carga mental de trabajo*. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Fredrickson, B. (2017). *Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine*. Addison-Wesley Professional.
- García, O., & Hoyo, D., (2002). *La carga mental de trabajo*. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.
- Ley 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Ley 1090 del 2006. “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- 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/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- OMS. (2019). 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.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Quillatupa, C. R. (2018). Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del
- Roncero, U. M., & Rábago, Y. G. (2019). Metodología cualitativa para enfocar la mirada cuantitativa: la experiencia de los pretest cognitivos aplicados a la Encuesta de Salud del País Vasco. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (43), 137-158.
- 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.
- Salanova, Garcia y Peiró. (1996). 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/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>

Sun. (2020). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. 1. La Actividad Laboral en su Contexto. Madrid, España: Editorial Síntesis S. A Recuperado de:

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Toro (2020). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. Redalyc, 477 - 492.

Wang, (2020). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. Redalyc, 477 - 492.

Anexos.
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 esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 2

Estructura Factorial de las Escalas de Bienestar laboral

Estructura Factorial de las Escalas de Bienestar laboral

Se desarrolla con la finalidad de Identificar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa Avantel S.A.S en Florencia. Este instrumento presenta una escala de 1 5 en donde 5 es la máxima puntuación para la variables evaluada y 1 la mínima.

Integrantes:

ALBA LIZETH MOLINA VARGAS CÓD. 100209762

GUSTAVO ERNESTO ÉRASO VÁSQUEZ CÓD. 100222571

MARCELA LISETTE LÓPEZ CÓD. 100221193

Nota: este instrumento se aplica con finalidad exclusivamente académica.

karenju2409@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

Mi motivación por el trabajo

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

Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo

1

2

3

4

5

La calidad de mis condiciones de trabajo

1

2

3

4

5

La cordialidad en mi ambiente social de trabajo

1

2

3

4

5

Mi confianza en mi futuro profesional

1

2

3

4

5

Mi calidad de vida laboral

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

Mi estado de ánimo laboral

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

Mis oportunidades de promoción laboral

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

Mi satisfacción con el trabajo

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

Mi eficacia profesional

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

Mi compromiso con el trabajo

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

Mis competencias profesionales

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

Mi rendimiento profesional

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

Mi autoestima profesional

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

La conciliación de mi trabajo con mi vida privada

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

Mi acatamiento de las pautas de la dirección

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

Mi sensación de seguridad en el trabajo

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

Mi participación en las decisiones de la organización

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

El nivel de excelencia de mi organización

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

El nivel de Irracionalidad - Racionalidad

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

El nivel de Insatisfacción - Satisfacción

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

Enviar

[Borrar formulario](#)

Anexo 3. Consentimientos informados

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Carlos Mauricio Gutierrez

C.C.: 89.663.531

Yo Lina Marcela Penayo identificado con C.C. 117297946 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Lina Marcela Penayo

NOMBRE: Lina Marcela Penayo

C.C.: 117297946

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Carlos Mauricio Gutierrez

C.C.: 89.663.531

Yo Silvia Ochoa identificado con
C.C. 1032410117 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 grabadas en video o en audio o registradas
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: Silvia Ochoa

C.C.: 1032410117

Yo Yisnery Gonzalez Perez identificado con C.C. 17.024796 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Yisnery Gonzalez Perez

C.C.: 17.024796

Yo Natalia Rojas Castano identificado con C.C. 1.110.273.311 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Natalia Rojas Castano
 NOMBRE: Natalia Rojas Castano
 C.C.: 1.110.273.311

Yo Andrea Pineda identificado con C.C. 1.117.210.139 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Andrea Pineda

NOMBRE: Andrea Pineda

C.C.: 1.117.210.139

Yo Raen Martínez Cepeda identificado con C.C. 1.113.483.210 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Raen Martínez Cepeda

NOMBRE: Raen Martínez Cepeda

C.C.: 1.113.483.210

Yo Julietto López Ortiz identificado con
C.C. 110230260 manifiesto que he leído las declaraciones y demás
información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido
informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de
Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano,
denominada

“

_____”
____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean
necesarios para el estudio. He sido informado (a) que 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 grabadas en video o en audio o registradas
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.:

Julietto López Ortiz

Julietto López Ortiz

1.110.230.260

Autores	Nombres y apellidos estudiantes
	Alba Lizeth Molina Vargas Gustavo Ernesto Éraso Vasquez Marcela Lisette Lopez
	Director del trabajo de grado
	Héctor Ramírez MGS.
Programa	Psicología
Título del proyecto	Incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral del personal del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia-Caquetá
Objetivo del proyecto	Identificar la incidencia del trabajo remoto en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Florencia.
Duración de la sustentación	5 MIN 48 SEG
Enlace YouTube	https://youtu.be/o5P_Q0q56nM