



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
CAMBIOS Y ESTRÉS LABORAL EN EMPLEADOS QUE REALIZAN TRABAJO EN
CASA

PRESENTA:

CESAR ALFONSO URRUTIA CIFUENTES CÓD 1712410116
GLORIA PATRICIA FERNANDEZ CORREA CÓD 1621022850
HUGO MAURICIO PINZON ORTIZ CÓD 1621981128
LAURA MILENA MARTINEZ PINEDA CÓD 1721020564
SINDY CAROLINA ARCHILA SANTMARIA CÓD 1711024635

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA

BOGOTÁ, D.C., AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020

Resumen	1
Capítulo 1	2
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Estrés	6
Demandas y Recursos Laborales DRL.....	7
Bienestar Laboral	7
Característica de Trabajo	7
Calidad de Vida.....	8
Marco teórico.....	9
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4	15
Resultados.....	15
Discusión	16
Conclusiones.....	18
Limitaciones	18
Recomendaciones	19
Referencias bibliográficas	20
Anexos.....	26
Anexo 1: Consentimiento Informado.....	26
Anexo 2: Instrumento de medición.....	27
Anexo 3: Gráficas de los Resultados.....	29
Anexo 4: Plan de mejoramiento.....	33
Anexo 5: Producto Multimedia.....	33

Lista de figuras

iii

<i>Figura 1. irámide de Maslow: jerarquía de necesidades (Finkelstein, s.f.)</i>	10
<i>Figura 2. Género</i>	29
<i>Figura 3. Rango de Edad</i>	29
<i>Figura 4. Nivel de estudios</i>	29
<i>Figura 5. ¿Por la cantidad de trabajo debe quedarse tiempo adicional?</i>	29
<i>Figura 6. ¿Por la cantidad de trabajo debe trabajar sin descanso?</i>	30
<i>Figura 7. ¿Considera que el trabajo en casa le ha generado mayores incrementos de tareas frente a las que ya tenía?</i>	30
<i>Figura 8. ¿En su trabajo puede tomar pausas para descansar?</i>	30
<i>Figura 9. ¿Por su trabajo puede descansar en los tiempos asignados?</i>	30
<i>Figura 10. ¿Considera que el trabajo en casa ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?</i>	31
<i>Figura 11. ¿Por la pandemia COVID 19 ha sentido sobrecarga laboral?</i>	31
<i>Figura 12. ¿Su jornada laboral es acorde a las funciones que le asignan durante la misma?</i>	31
<i>Figura 13. Molestias presentadas</i>	32
<i>Figura 14. Molestias presentadas 2</i>	32

Resumen

Por el COVID 19, se implementó trabajo en casa, generando cambios en las condiciones de trabajo y demandas laborales, por esto, se pretende identificar la influencia que tienen estos cambios con el estado de ánimo de los empleados bajo esta modalidad de trabajo de la empresa Samsung del departamento de ventas, con el fin entender la problemática y así poder generar las condiciones de bienestar y calidad laboral, siendo este el objetivo general de la presente investigación, mediante la implementación de un método cualitativo, aplicando una encuesta como instrumento de diagnóstico, , que permitió establecer los cambios en las características de trabajo y su relación con el estrés laboral. El resultado mostró cómo se afectaron las condiciones de trabajo, particularmente en los tiempos de la jornada laboral y en las labores asignadas, ocasionando estrés y otras afectaciones a la salud. En conclusión, el cambio en las características laborales, con el trabajo en casa, ha generado estrés laboral. Según la pirámide de necesidades de Maslow, las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se afectaron de forma importante, en particular la salud y el relacionamiento familiar, por tanto, el estudio permite ver la necesidad de implementar acciones de mejoramiento y planes de trabajo que ajusten las condiciones de trabajo en casa a las necesidades de las y los trabajadores.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, demandas laborales, características de trabajo, bienestar laboral.

Capítulo 1

Introducción.

En el presente siglo son diversos los problemas con los cuales los seres humanos debemos sobrevivir y aún más debemos encontrar el punto asertivo entre nuestra vida laboral y nuestra vida personal siendo un reto constante entre la adaptabilidad y la inteligencia emocional para poder vivir cada día con la mejor actitud y aptitud. Pero cuando el ser humano por más que busque estrategias asertivas siempre está de fondo los factores externos que no puede controlar y es allí donde empieza a generarse una frustración de tiempo completo llamado estrés. Aunque el ser humano siempre ha estado en entornos donde regularmente, se ha presentado el estrés en casos divididos han generado positivos cambios en sus vidas, como en otros casos no ha sido de total éxito el manejo de esta sensación provocando enfermedad general constante, enfermedad laboral producto de la sobrecarga laboral y en los peores casos ha llevado hasta la muerte. En este sentido las políticas empresariales como la flexibilidad en el lugar de trabajo han ganado una mayor atención en los últimos años, dejando decisiones a los trabajadores sobre cuando, donde y durante cuánto tiempo realizan sus tareas relacionadas con el trabajo ayudando a balancear sus compromisos laborales y familiares.

En el caso del trabajador colombiano tenemos la contribución de la revista CES salud pública (2011), donde menciona que “En Colombia, entre un 20% y un 33% de los trabajadores, manifestaron sentir niveles de estrés altos presentando factores que identifican los empleados, como causales de accidente de trabajo al igual que con factores psicosociales tales como: cansancio, fatiga, ritmo constante de trabajo y sacar la producción por encima de todo”. No se puede dejar de lado el enfoque de relevancia que tiene el estrés en la vida moderna y en cómo sus enfoques en todo aspecto de la vida de un ser humano, contribuye de forma positiva y negativa en la salud mental, de acuerdo con el cambio en las características de trabajo, en el entorno laboral que lo rodea.

Descripción del contexto general del tema.

La Sociedad Chilena de Psicología Clínica sobre prevención y manejo del COVID-19, “entre el 31 de enero al 2 de febrero de 2020 realizó una encuesta en línea a 1210 personas de varias ciudades chinas, encontrándose que; la mayoría de los encuestados informó pasar de 20 a 24 h por día en casa (84.7%)”. De acuerdo con la revista Capital Humano en España, con la crisis sanitaria se ha pasado de un 4,3% a un 32% en volumen de trabajadores que han pasado a desarrollar su jornada en remoto y conectados desde sus casas según el Instituto Nacional de Estadística (INE) (Martínez, R. 2020, p6).

Según el periódico el País (2020) “Un reciente estudio de la firma PageGroup, evidenció que el 96 % de las organizaciones en Latinoamérica utilizó el trabajo en casa ante la pandemia del COVID19. En Colombia, 57 % de las compañías tiene el 80 % de su estructura trabajando de forma remota”. Según datos del ministerio del trabajo la población que se encontraba ocupada a 2019 es de 22.287.280 y en 2018 de 22.457.154, es decir, a cifras de 2018, el porcentaje de teletrabajo en Colombia es de 0,54%, menos del 1%, mientras que, según la información publicada por el periódico el País, con ocasión de la pandemia habría 6 millones de personas trabajando en casa.

Planteamiento del problema

El mundo actual se ha visto afectado por la contingencia del COVID 19, diferentes sectores han sido directamente perjudicados por la implementación de nuevas políticas y estrategias adaptadas a este modelo de trabajo, el trabajo en casa, el home office o el empleado remoto solo algunos de los nombres que representan el mundo laboral de hoy, aunque no es un término nuevo, según un artículo publicado por la BBC New (2020) en países desarrollados como Holanda y Estados Unidos existía un porcentaje de empleados trabajando desde casa antes de la pandemia, con un 14% y un 3,6% respectivamente.

Es imposible desconocer la metamorfosis que las organizaciones han tenido durante la pandemia y como esta han influido directamente en la cotidianidad; desde el

punto de vista laboral percibimos que las condiciones o las características de los trabajos a los cuales estaba habituada la sociedad cambiaron radicalmente al punto de propiciar que aspectos laborales como el ambiente físico, la carga laboral, las exigencias del cargo, la jornada y hasta la carga mental entre otras, afecten tanto física como mentalmente a los trabajadores. El estrés, por ejemplo, es una de las principales enfermedades desencadenadas en la actualidad debido a las circunstancias y durante el desarrollo de las relaciones laborales se acentúan las situaciones o experiencias que causan tensión y más cuando persiste durante un tiempo considerablemente largo. El estrés laboral tiene efectos negativos en las organizaciones Quick, Wright, Adkins, Nelson y Quick (2013); es posible asociar la baja productividad con los comportamientos del trabajador.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el cambio de las características de trabajo y las demandas laborales en el estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa, de la empresa Samsung del departamento de ventas?

Objetivo general.

Identificar la influencia que tiene el cambio de las características de trabajo y demandas laborales en el estrés de los empleados que realizan trabajo en casa, de la empresa Samsung del departamento de ventas con el fin, de generar bienestar y calidad laboral.

Objetivos específicos.

Determinar las características de trabajo y demandas laborales que generan estrés en los trabajadores por medio de un instrumento de diagnóstico.

Identificar los dominios de mayor afectación en el bienestar y calidad laboral.

Generar un plan de acción que contribuya al mejoramiento del bienestar y calidad laboral.

Justificación.

Debido al contexto que se está viviendo en el país y en el mundo entero, las empresas se han visto en la obligación de acudir a la modalidad del trabajo en casa; la investigación propuesta busca, obtener un diagnóstico sobre el bienestar de los trabajadores que realizan labores en casa, identificar cómo mejorar aspectos importantes como los horarios de trabajo, la productividad y la demanda del equilibrio entre lo personal y lo profesional, y así prevenir riesgos psicosociales, que se evidencian en las diferentes condiciones y factores de riesgos que se encuentran en situaciones internas, como el estrés, las condiciones en el hogar, lo anterior permite identificar los diferentes aspectos en los que se puede capacitar a los trabajadores, para enfrentar la realidad que hoy enfrenta la empresa Samsung.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El presente capítulo contiene el marco conceptual, el marco teórico y el marco empírico que da sustento a la investigación. En el marco conceptual se abordan los conceptos de estrés, estrés laboral, demandas y recursos laborales, bienestar laboral, las características de trabajo y, la calidad de vida. Por su parte, el marco teórico desarrolla la jerarquía de las necesidades de Maslow; por último, el marco empírico muestra cinco investigaciones, tres internacionales y dos nacionales en las que se estudió el diagnóstico de riesgos psicosociales, la mitigación y/o intervención de los factores de riesgo y el laboral como factores de riesgo.

Marco conceptual.

Estrés

De acuerdo con Morris y Maisto (2014) se define estrés como “un estado de tensión psicológica; al estresor como cualquier demanda ambiental que crea un estado de tensión o amenaza y requiere realizar un cambio o adaptación y, define ajuste como cualquier esfuerzo por afrontar el estrés (...) Estrés extremo, es definido como un alejamiento radical de la vida cotidiana, de forma tal que la persona no puede continuar su vida como antes y en algunos casos, nunca se recupera del todo” (Morris y Maisto, 2014, p363, 381).

Estrés Laboral

Chávez (2015) dice que, el estrés laboral “suele ser causado por diversas condiciones en el trabajo. En la actualidad está presente en una gran cantidad de organizaciones. Algunas de las causas más comunes de estrés son: sobrecarga de trabajo, presiones de tiempo, supervisión deficiente o inadecuada para las características del personal, condiciones medioambientales poco favorables como, por ejemplo, ruido excesivo. Además, hay otros factores para considerar como: ambigüedad de roles, condiciones físicas peligrosas, diferencias en los valores de los trabajadores y los de la compañía, cambios violentos, noticias de recorte, diferencias entre la responsabilidad y la

autoridad, preocupación por el bienestar financiero y amenazas a la seguridad del empleo”. (Chávez, 2015, p60).

Demandas y Recursos Laborales DRL

De acuerdo con Bakker y Demerouti citados por Hernández y Oramas (2018) “Este modelo, devenido en teoría, tiene como mérito el abordar tanto las influencias negativas como positivas del trabajo en el bienestar de las personas, es decir, permite el estudio de los factores psicosociales en su impacto funcional y disfuncional e identifica riesgos y protectores psicosociales-laborales. Por lo tanto, no dirige solo su mirada hacia aquellos factores presentes en la situación de trabajo que pueden generarle daño al trabajador, sino que se orienta también hacia los que promueven vivencias positivas en el trabajo; por lo que se ha convertido en una valiosa herramienta para comprender, explicar y pronosticar el bienestar de los trabajadores y el rendimiento laboral.” (pp19, 20).

Bienestar Laboral

Para Cobo, José & López, Lucía (2011), citados por Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017), por “bienestar laboral podemos inferir que hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes” (p 6).

Característica de Trabajo

Chavarro y Cadena (2011), citados por, Escobar, Sergio, Sierra, Yolanda y Sánchez, Alba (2014), “asocian el trabajo con aspectos como actividad física o mental encaminada a elaborar o transformar conocimientos, bienes y/o servicios, orientados a satisfacer determinadas necesidades de la sociedad” (p 59). Por su parte el libro Blanco del teletrabajo (2016) define las características de este como “1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos. 2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las

partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.” (p13). Mientras que, el Ministerio del trabajo mediante la circular 21 de 2020 sobre medidas de protección al empleo, dice que; “el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional” y retoma de la ley 221 de 2008 que “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (p1).

Calidad de Vida

El comité de Ética en Investigación del gobierno de México (2017), define la calidad de vida como, “un concepto que hace alusión a varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social o comunitario hasta ciertos aspectos específicos de carácter individual o grupal. Por lo tanto, calidad de vida tiene diferentes definiciones desde el aspecto filosófico y político hasta el relacionado a la salud. A través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida puesto que combina componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el BIENESTAR individual. De los últimos, esos se pueden agruparse en 5 dominios principales: el bienestar físico (como salud, seguridad física), bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones), bienestar social (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etcétera), desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución) y bienestar emocional (autoestima, estado respecto a los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en salud”. (p1).

Marco teórico.

La investigación del presente trabajo tiene como fin evidenciar, cómo el cambio de las características laborales y las demandas de trabajo influyen en el estrés laboral del personal que realiza trabajo en casa, en donde son notorios los cambios de condiciones laborales relacionadas a la COVID 19.

Maslow (1964) citado por Peña, Humberto & Villón, Sabina (2018) sobre la jerarquía de necesidades; “clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y la Categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos” (p 183).

La pirámide de Maslow organiza las necesidades de las personas por medio de jerarquías según su importancia “Maslow realiza una distinción entre las necesidades deficitarias y las del desarrollo del ser; en donde las necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que, las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros”. (J, 2013). La pirámide de Maslow permite identificar las necesidades fundamentales del ser humano.

En la pirámide propuesta por Maslow, (figura 1) el ser humano divide sus necesidades básicas en grado de importancia, éstas son cubiertas cada vez que son atendidas aquellas con mayor importancia, sin embargo, por los cambios de las características laborales a las que se ve enfrentada la población, estas necesidades sufren una reorganización que resulta diferente para cada individuo. De acuerdo con los resultados arrojados en la aplicación del método se cuantifican, consolidan y por medio de este surgen conclusiones con el fin de equilibrar y reorganizar las necesidades conforme a lo planteado en la teoría de Maslow.

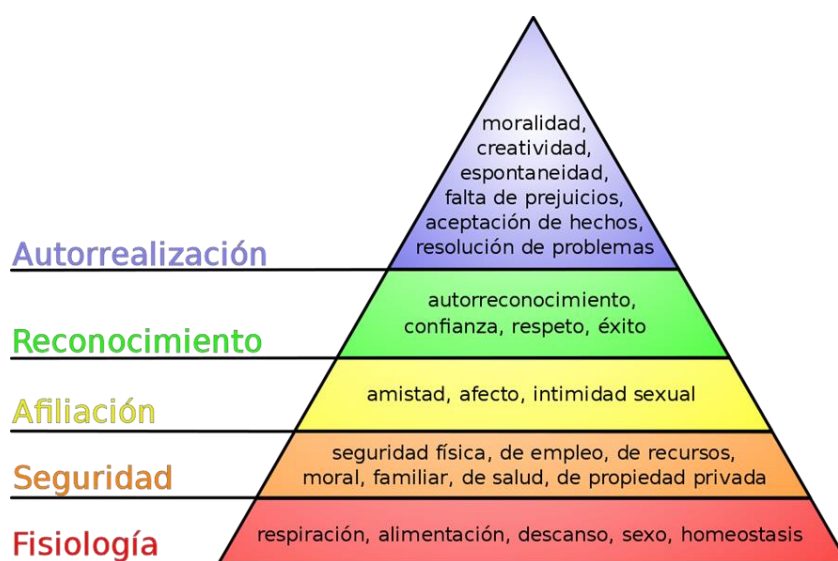


Figura 1. pirámide de Maslow: jerarquía de necesidades (Finkelstein, s.f.)

Marco Empírico.

En el estudio denominado “Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas” realizado en el año 2018, (Santiago, Chile), tuvo como objetivo “presentar el diseño, y validación de un instrumento a partir de un cuestionario que permite diagnosticar los riesgos psicosociales en empresas de Ecuador. La muestra se aplicó a 3225 empleados de una empresa ecuatoriana, el estudio descriptivo-cualitativo, el instrumento evalúa 28 ítems distribuidos en diferentes variables a evaluar. Los resultados más relevantes es que el instrumento posee alta fiabilidad en términos internos del instrumento, lo que quiere decir que puede

usar en otro tipo de investigaciones relacionadas con factores de riesgo psicosociales en las empresas”.

Se realizó el estudio denominando “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, marzo de 2015, (Chile), El estudio tiene como objetivo determinar si existe una relación entre los riesgos psicosociales que corre un trabajador que labora en una empresa de electricidad y el estrés”. La muestra es de 292 trabajadores y, se trata de un estudio descriptivo mixto, cuyos instrumentos aplicados son; “SUSESO ISTAS-21 del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido. Los resultados significativos destacan que, de acuerdo a los factores de riesgo evaluados, existe una relación entre el apoyo social, las exigencias psicológicas y el estrés que cada empleado percibe y variables como el género, antigüedad laboral, trabajo activo, jornadas laborales (turnos), compensaciones o remuneraciones salariales”.

Los resultados basados en el estudio “Diagnóstico de riesgos psicosociales y propuesta de plan de intervención, estudio realizado en la matriz de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andalucía Cía. Ltda.” Realizado en el año 2014 en (Quito, Ecuador) tiene como objetivo “identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la entidad, en su casa Matriz ubicada en la ciudad de Quito (...) La población destino fueron trabajadores de la salud y es un estudio mixto utilizo los siguientes instrumentos: método del Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010): CoPsoQ-istas21 (Versión 1.5), El CoPsoQ-istas21 (Versión 1.5), es un estudio mixto que quiere evaluar las condiciones del trabajo y no del trabajador, permite identificar los riesgos de los trabajadores de la salud (...) El resultado más importante radica en posibilidad de constituir estrategias que permitan disminuir los riesgos de los trabajadores”.

Referenciamos el estudio denominado “El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos: un scoping review”, cuyo objetivo fue “analizar los estudios que se han realizado sobre los factores psicosociales que inciden en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia en un periodo comprendido

entre el año 2014 al 2019”, el diseño metodológico contemplo “para el análisis un diseño de Scoping review, el cual, consiste en una búsqueda y análisis de información científica” extraída de las bases de datos, fueron seleccionados para el análisis una muestra de 36 documentos extraídos de bases de datos científicas, la investigación dio como algunos de sus resultados que; “los factores psicosociales intralaborales son los que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, dentro de los cuales se encuentra la carga mental de trabajo inadecuado como uno de los mayores predisponentes” (Álzate y Barragán, 2020).

Se desarrolló el estudio llamado “estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo Psicosociales en la empresa Sitel de Colombia S.A.”, cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales presentes en la empresa desde “la Resolución 2646 de 2008 que hace referencia a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de este factor de riesgo en el trabajo” así mismo el estudio se ocupó de ver el “origen de las patologías causadas por el posible estrés ocupacional identificado (...) el estudio fue dirigido a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, los cuales han sido distribuidos con base en los grupos ocupacionales que establece la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud (...) El estudio da como resultado la estructuración de un plan de intervención para la disminución de posibles enfermedades de origen laboral asociadas al factor de riesgo”. (Cadena, 2016)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación se basó en el enfoque cuantitativo por medio de preguntas cerradas, donde se indaga la influencia de las características de trabajo en casa, en el estrés laboral por medio de recolección y tabulación de la información suministrada por los empleados de la empresa Samsung Colombia del área de ventas, que hacen parte de la muestra elegida, asimismo se realizó el correspondiente análisis por medio del instrumento de diagnóstico, se describió e identificó la naturaleza de los dominios laborales afectados por el trabajo en casa frente a la pandemia actual

Participantes.

Desde el área de ventas de la empresa Samsung Colombia seccional Bogotá, se realizó el estudio o investigación con una muestra total de 100 colaboradores, que actualmente están trabajando en casa, sobre una población de 150. El muestreo usado fue probabilístico- aleatorio simple, aplicado a 100 trabajadores de los 18 y 50 años; donde el 73 % fue población femenina y el 27 % se identificó como población masculina, caracterizada entre los estratos 2 y 3 de la ciudad de Bogotá se aplicó al personal que se encuentra en un contexto laboral de trabajo en casa.

Instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos e información se realizó con una encuesta adaptada a la necesidad de la investigación, conformada por dos tipos de preguntas 13 cerradas incluyendo el consentimiento informado. El instrumento se aplicó por medio virtual en donde se especificó la finalidad de la investigación (netamente académica) con un tiempo de aplicación entre 20 y 30 minutos.

Estrategia del análisis de datos.

El proceso de aplicación y análisis de la información recolectada durante la investigación se realizó mediante la herramienta de Microsoft Excel, herramientas que permite diseñar tablas dinámicas, elaborar gráficos y analizar la información relacionando las variables entre sí.

Consideraciones éticas.

Durante el proceso y ejecución de la investigación y principalmente en la recolección de datos se manejó la información bajo el reglamento ético y deontológico descritos y cobijados en la ley 1090 de 2006. En título II, Artículo 2. Principios generales y universales de los psicólogos, el numeral 5 de Confidencialidad, señala que “los psicólogos están en la obligación de revelar o reservar la información de las personas salvo en los casos donde será necesario para preservar la vida de las personas”. No obstante, en el numeral 6. Respetar la integridad y bienestar de las personas, se menciona que “el psicólogo debe procurar el cuidado físico y emocional de manera incondicional de las personas en cualquier circunstancia”. Por consiguiente, se menciona en el numeral 8, Evaluación de técnicas, “la utilización de instrumentos de evaluación, los psicólogos deben esforzarse por el bienestar y los mejores intereses de la persona, no mal obrar los resultados y mantener los estándares legales sin afectar o poner en riesgo su integridad”. Cabe resaltar que en el numeral 9. Investigación con participantes humanos, El psicólogo debe contribuir al desarrollo de la profesión y enfocar sus esfuerzos y recursos en pro de la investigación. Título VII Capítulo I. “De los principios generales del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología”. Artículo 14. Prestar los servicios sin ningún tipo de discriminación, es importante que el psicólogo maneje una posición incluyente sin segregar raza, edad, sexo, nacionalidad, ideología, clase social y criterios morales. En el numeral 8. Se menciona que la información adquirida profesionalmente no debe ser usada en beneficio propio ni en contra del interesado. Capítulo IV. Del uso de material psicotécnico. Artículo 46. El psicólogo debe usar un material e instrumentos y procedimientos científicos corroborados y registrados que cumplan las normas y estándares legales y confiables. Artículo 48. Las pruebas psicológicas en fase experimental se deben utilizar dando a conocer a los usuarios los alcances y limitaciones de estos. En la Resolución 8430 de 1993 acuerdo por el cual se establece por escrito la implementación del consentimiento informado y donde el sujeto evaluado autoriza en pleno uso de sus facultades la activa participación en el proyecto de investigación, es consciente de los procesos, beneficios y riesgos en los que incurre al participar en el proceso, así como la claridad del uso de la información proporcionada.

Capítulo 4

Resultados

De acuerdo con la nueva normalidad y la modalidad de trabajo en casa el 54.5% de los encuestados consideró que debe quedarse tiempo adicional, con el fin de cumplir con las metas propuestas en su labor, frente a un 26.7% que manifiestan que no deben trabajar tiempo adicional y, en tercer lugar, un 18.8% aduce que en ocasiones es necesario contar con tiempo extra para poder cumplir con las metas establecidas. (*Figura 5*)

Del total de los encuestados frente al cuestionamiento acerca de los descansos el 27.7% aduce que le ha tocado laborar sin descanso para poder cumplir con sus funciones, frente a un 34.7% que manifiesta que no ha tenido interrupciones en sus turnos de descanso, pero el más alto porcentaje muestra que un 37.6% no siempre, pero, si han tenido que dejar de descansar para cumplir con sus funciones laborales. (*Figura 6*)

A la pregunta, si el trabajo en casa ha generado un incremento de tareas respecto a las que antes se tenían, el 64,7% respondió que sí, un 21,6% considera que no hay incremento y, a un 13,7% se le ha incrementado algunas veces. (*Figura 7*)

La mayoría, con un total de 58.4% manifiesta que sí puede acceder a realizar pausas dentro de su jornada laboral, frente a un 13.9 % que manifiesta no tener el tiempo disponible para poder realizar dicha actividad y, un 27, 7 % manifiesta que solo a veces pueden realizar actividades de receso y/o pausa dentro de su jornada laboral, es decir, un 41,6% ha visto afectado su tiempo de descanso. (*Figura 8*)

Los resultados demuestran que los tiempos asignados para el descanso de las personas que trabajan en casa, se han visto afectados ya que, el 36,3% indica tener el tiempo de descanso asignado, mientras que el 31,1% indica que no y el 32% responde que algunas veces. Es decir, el 63,1% ha visto afectado su descanso. (*Figura 9*)

El ítem que mide la afectación de la relación familiar y social, indica que el 34% no ha experimentado una afectación negativa, mientras que el 66% no se ve afectado por las tareas que desarrolla desde casa. (*Figura 10*)

Se puede evidenciar en la gráfica, que el 56.3% de los trabajadores, consideran que tienen un incremento de labores respecto a las que cumplían antes presencialmente, y el 22.3%, no han sentido sobrecarga en sus labores, por su parte 21,4 algunas veces, es decir, el 44,7 ha tenido alguna sobrecarga. (*Figura 11*)

De acuerdo con las personas encuestadas, se puede identificar, que el 43,7% consideran que la jornada laboral es acorde con sus funciones, mientras que el 25,2% piensa que dicha jornada, no lo es y el 31,1% algunas veces, por tanto, el 56,3 ha tenido alguna afectación en su carga laboral. (*Figura 12*)

Durante el período de pandemia desde que se inició el trabajo en casa, se pudo deducir de los datos que, el 35% de los encuestados ha presentado de manera constante dolores de cabeza y tensiones musculares relacionados con la carga laboral. El 45% de los encuestados ha presentado somnolencia o falta de sueño, así como cansancio derivado de la tarea. (*Figura 13*)

Se pudo determinar que la población que realiza trabajo en casa ha presentado cambios en sus jornadas laborales, somatizando estos a través de molestias presentadas durante parte de su jornada; a través de la información evidenciada se pudo establecer niveles de estrés, los cuales tienen repercusión en las molestias presentadas, siendo éstas con mayor incidencia de mayor a menor en dolores de cabeza, cansancio, sentimiento de sobrecarga laboral y tensiones musculares. Solo el 5% de la población indica realizar el consumo de algún tipo de sustancias para aliviar los nervios o tensiones ocasionadas por el trabajo. (*Figura 14*)

Discusión

Mediante la aplicación de una herramienta diseñada explícitamente para éste trabajo investigativo y de acuerdo a la teoría adoptada con el fin de dar respuesta a la pregunta de la misma, se puede observar que según lo expuesto por Maslow, y su postulado de las necesidades de primera y segunda categoría, contrapuesto los resultados obtenidos se puede inducir que, las personas que realizan trabajo en casa se exponen a tener cargas laborales más altas, con un total de 64,7% por lo tanto su nivel de estrés va en aumento dejando de lado las necesidades secundarias que deben ser cambiadas por

más tiempo en el horario de trabajo, los resultados destacan que, de acuerdo a los factores de riesgo evaluados, existe una relación entre el apoyo social, las exigencias psicológicas y el estrés que cada empleado percibe y variables como el género, antigüedad laboral, trabajo activo, jornadas laborales (turnos), compensaciones o remuneraciones salariales

No obstante, y siguiendo con la teoría de Maslow, las necesidades primarias como son el sueño y el reposo se ven afectadas directamente en un 36.3% que manifiesta haber excedido su jornada laboral por alcanzar a cumplir el nivel esperado en sus respectivos puestos de trabajo, dejando ver que no solo se han visto afectadas las necesidades básicas sino también aquellas relacionadas con el ser mismo. Es decir, tomando como referencia la pirámide de necesidades se observa que, se ven afectadas desde las necesidades fisiológicas y la falta de descanso durante la jornada laboral, pasando por el segundo escalafón con la socialización familiar y la seguridad debido a que, los horarios se han extendido y además porque el ser humano no estaba preparado para esta nueva normalidad, ahora tiene que exponerse a cambios radicales en su vida familiar laboral y profesional. Con respecto a la filiación las relaciones se han visto afectadas no solo por la sobre carga laboral sino también a relaciones interpersonales, de acuerdo con los resultados de la encuesta, de acuerdo con lo anterior dentro del documento diagnóstico se puede inferir que se afectan debido a que los trabajadores que realizan trabajo en caso no socializan de manera directa con otros colaboradores, lo que afecta e incrementa la sensación de niveles de estrés.

Finalmente, la autorrealización en la pirámide de Maslow ocupa la parte más alta, hecho que se observa, la falta de recursos y la evidente falta de acople entre la nueva realidad, la necesidad de reconocimiento y la sobrecarga laboral, lo que conlleva a un colapso entre lo que se debe hacer, el valor agregado para lograrlo y la respuesta por parte de los directivos o jefes del personal objeto de estudio. Por lo que, los sentimientos displacenteros se hacen evidentes y el sentimiento de frustración es cada vez más fuerte, debido a que no se valora los esfuerzos y el tiempo, haciendo claridad en el cumplimiento de horarios de un trabajo presencial, hace que la persona se sienta libre al momento de terminar la jornada laboral, pero al estar siempre en línea desde la casa no se genera el sentimiento de finalización de la jornada y se está disponible las 24 horas siendo este otro

motivo de aumento de la sensación de incapacidad de finalizar la jornada diaria y poder canalizar actividades que generen el placer en los encuestados.

Conclusiones

De acuerdo con la información obtenida en el estudio realizado, se observa que el estrés laboral en personas con trabajo en casa va directamente ligado a los horarios, jornadas extensas y falta de descanso, aumento de carga laboral, siendo las causas más significativas de sintomatología asociada al estrés laboral.

La discusión permite concluir que, de acuerdo con la aplicación de la herramienta de medición podemos aseverar que, según las variables estudiadas, hechos como la falta de descanso, el aumento significativo de carga laboral, la multiplicidad de tareas, la realización de tareas ajenas a su cargo, son los principales generadores de estrés, haciéndose manifiesto en padecimientos físicos, como dolor de cabeza, lesiones musculares entre otros.

De acuerdo con los resultados se puede concluir que según “la pirámide de necesidades de Maslow” en las personas consultadas, las necesidades primarias se ven afectadas de forma importante; necesidades fisiológicas y de seguridad, esto es, la salud, el tiempo de descanso, y el relacionamiento familiar, por ende, la calidad de vida y el bienestar laboral.

Los resultados del estudio permiten ver la necesidad de implementar acciones de mejoramiento y planes de trabajo que permitan ajustar las condiciones de trabajo en casa a las necesidades de las y los trabajadores del departamento de ventas de la empresa Samsung, que permitan mejorar y mantener en estado óptimo la calidad y el bienestar laboral, de acuerdo con “la pirámide de necesidades de Maslow”, tales como pausas activas, realizar campañas de ocio y tiempo al aire libre, entre otros.

Limitaciones

Dentro de la investigación se encontraron algunos limitantes determinantes en el momento de ejecución del mismo, se planteó la implementación de un instrumento diagnóstico sobre una muestra representativa de los empleados del área de ventas de la

empresa SAMSUNG, y dado el tamaño de la organización y de la población de estudio uno de los principales limitante fue el acceso a las personas a causa de la pandemia, la ubicación y contacto de manera directa fue limitada, por ende limitó el cumplimiento de la meta de recolocación de información requeridas dentro del tiempo establecido, adicional los participantes a los cuales se les solicitó diligenciar el instrumento inicialmente presentaron falta de interés y cooperación generando retrasos en el cronograma de trabajo del proyecto.

Recomendaciones

A partir de los resultados del estudio y, como desarrollo del objetivo tres de la investigación, se recomienda a la organización trabajar basados en el síndrome de BURNOUT, quien determina las fases de intervención con el fin de mejorar las condiciones laborales y potencializar el bienestar laboral. Dentro de la fase “inicial” se podrá reconocer el entusiasmo y energía frente al trabajo, una segunda fase permitirá identificar el “estancamiento” del empleado cuando no se cumplen las expectativas, se genera desequilibrio entre el esfuerzo y el sistema de recompensa, en la tercera fase se harán visibles los sentimientos de “frustración” acompañado de la desmotivación y síntomas de estrés, ansiedad y fatiga; durante la fase de “apatía” mostrará cambios conductuales y finalmente la fase “Quemado” es el colapso emocional la frustración y al insatisfacción total.

De acuerdo con las conclusiones se debe implementar un plan de mejora con el fin de respetar los horarios laborales, evitando así sobrecargar al miembro de la organización y diferenciar el tiempo laboral, del descanso al que se tiene derecho, de la misma manera creando los espacios propicios para la realización de actividades “pausas activas”, a fin de oxigenar el cuerpo y la mente evitando jornadas extensas sin el descanso que el cuerpo exige para recargarse.

Para contrarrestar la evolución de estrés y declive laboral de los trabajadores en casa, se recomienda aplicar estrategias divididas en ciclos enfocados directamente a la mejora del empleado, como lo es establecer protocolos de intervención primaria de trabajo en casa mediante actividades de promoción y prevención de la salud mental, otras

actividades de alcance lúdico y dinámico que permita generar un pensamiento crítico y autocritico frente a su cargo y respectivas funciones; establecer controles en el manejo del tiempo e identificar con el empleado y los principales estresores. En un segundo ciclo es recomendable establecer actividades de manera individual con el trabajador para identificar esas condiciones de estrés personal y profesional y proporcionar asistencia psicológica, en este ciclo se recomienda aplicar el uso de técnicas de autorregulación y acompañamiento. Para el ciclo final se recomienda hacer un estudio de puesto de trabajo, si es necesario modificaciones de ambientes de trabajo, análisis de cargas laborales y finalizar con el empleado con un feedback o retroalimentación del proceso.

Nota: Ver plan de Mejoramiento adjunto en anexos.

Referencias bibliográficas

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretaría de Integración Social. (octubre de 2010).

Estudio de clima laboral. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de

http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/SDIS%20-%20Estudio%20Clima%20Laboral%20Informe%20Final%202010.pdf

Álzate Florez, A. F. y Barragán Tovar, J. (2020). El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos: un scoping review (Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia). Recuperado de Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20006>

Andrade, J. V., & Gómez, I. C. (2008). *Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia.* (P. U. Javeriana, Ed.) *Pensamiento Lógico*, 4(10), 9 - 25. Recuperado el 28 de septiembre de 2018, de Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=80111670002>

- Barnejee, S. Mehta, P. (2016). *Determining the antecedents of job stress and their impact on job performance: a study among faculty members*. The IUP Journal of Organizational Behavior. p .17.
- Binda, N. U., & Balbastre-Benavent, F. (2013). *Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación*. Revista de Ciencias económicas, 179-187.
- Bishop, K. (2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. BBC NEWS. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Briones A. E. (2014). Diagnóstico de riesgos psicosociales y propuesta de plan de intervención, estudio realizado en la matriz de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andalucía Cía. Ltda. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9732>
- Cadena M, Andrea P (2016). Estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo Psicosociales en la empresa Sitel de Colombia S.A. (Tesis de Grado, Universidad ICECI, recuperado de Repositorio Institucional ICECI
- Caqueo, Analys., Polanco, Roberto., Urzúa, Alfonso., y Vera, Pablo. (2020) *La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial*. Sociedad Chilena de Psicología Clínica. Vol. 38, Nº 1, 103–118. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revista Electrónica Psyconex, 9(14), 1-13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chávez, C (2015) *Diccionario de Recursos Humanos*. Primera edición. Editorial Brujas México.
- Finkelstein J., traducido por Mikel Salazar González. (2011) - Basado en File: *Maslow, hierarchy of needs.svg*, de J. Finkelstein, CC BY-SA 3.0,

- García-Allen, J. *Humanismo. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas.*
- Guilguiuca, M., Meza K., Góngora F., Moya C. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile.* Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100006
- Gobierno de México. (2017) Comité de Ética en Investigación. Actualización concepto de Calidad de Vida recuperado de:
<http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>
- Hernández HL, Oramas VA. *Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de Demanda - recursos laborales en trabajadores cubanos.* Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2018;19(2):19-23.
- López, P. M., García, C. S., & Pando, M. M. (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial, y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú.* *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164 - 169. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- López, P. M., García, C. S., & Pando, M. M. (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial, y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú.* *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164 - 169. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Moreno L. T., Vaca S., Martínez D. I., Suasnavas P.R., Cárdenas I., Gómez A. R. (2018) *Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas.* Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300160&script=sci_arttext&tlng=n
- Morris, C. y Mastío, A. (2014) *Psicología décima edición.* Pearson educación México 2014.

- Morrison, R., & Silva, C. (2020). *Terapia ocupacional en tiempos de pandemia*. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 20(1), 7-12. doi:10.5354/0719-5346.2020.57813 recuperado de <https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/57813>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (21 de octubre de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. *Género, salud y seguridad en el trabajo*, 3, 1 - 8. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1 - 2), Primera. Ginebra, Suiza. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*, Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo, Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Peña, Humberto & Villón, Sabina (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific, ISSN-e 2542-2987, Vol. 3, N°. 7, 2018, págs. 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Presidencia de la república de Colombia. Decreto 636 de 2020. *Consultado el 18 de septiembre de 2020*. Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20636%20DE%20L%206%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

- Presidencia de la República de Colombia. Ministerio del Trabajo (2020). *Consultado el 18 de noviembre de 2020*. Recuperado de:
<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/indicadores.jsf?ind=82>
- Presidencia de la república de Colombia. Ministerio del trabajo. Circular 0021 de 2020. Consultado el 18 de septiembre de 2020
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Presidencia de la república de Colombia. Ministerio del trabajo. (2020) *Directiva 02*. Consultado el 18 de septiembre de 2020, Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Presidencia de la república de Colombia. Ministerio del trabajo. (2020) *Circular 0021 de 2020*. Consultado el 18 de septiembre de 2020. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2013). Individual differences in the stress response. In *Preventive stress management in organizations* (2 ed., pp. 43-57). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Remo. (2011). *¿Qué es la pirámide de las necesidades de Maslow?* Disponible en
<https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>
- República de Colombia – Gobierno Nacional, *Congreso de la Republica (2006)*. *LEY 1090 DE 2006*. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo. Libro blanco El ABC del teletrabajo en Colombia. (2016) Recuperado de: http://teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- República de Colombia – Ministerio de Salud (1993). *Resolución 8430 DE 1993*. Recuperado de:

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

Sandoval, J. (2017). *Efecto de los Recursos de la Organización en la relación entre Estrés Laboral y Distanciamiento Psicológico del Trabajo: Una Perspectiva Multidimensional* (tesis doctoral). Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

Anexos.

Anexo 1: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II- INVESTIGACIÓN

Fecha _____

Yo _____

identificado(a) con número de C.C. _____

de la empresa _____

Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “El cambio de las características de trabajo, del estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa”, consistirá en responder una encuesta que pretende aportar y contribuir al conocimiento, acepto voluntariamente a participar en la investigación.

He sido informado (a) de los objetivos, alcance y resultados esperados en el estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima, además esta no será usada para ningún otro propósito fuera de lo académico.

He sido informado(a) que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre y firma del participante

Los resultados obtenidos en la siguiente encuesta serán utilizados como el único fin de diseñar un proyecto académico por los estudiantes de la universidad Politécnico Gran Colombiano.

Anexo 2: Instrumento de medición

INVESTIGACIÓN APLICADA A CAMBIOS Y ESTRÉS LABORAL EN EMPLEADOS QUE REALIZAN TRABAJO EN CASA TRABAJA ACTUALMENTE:						
Identificar la influencia que tiene el cambio de las características de trabajo y demandas laborales en el estrés de los empleados que realizan trabajo en casa con el fin de determinar intervención de bienestar y calidad laboral, la cual hace parte de un trabajo académico de estudiantes del programa de psicología del Politécnico Grancolombiano.						
Toda la información se recoge con fines estrictamente de interés privado e investigativo frente a una investigación de los efectos del estrés y condiciones de ámbito laboral en trabajo en caso, a causa de la pandemia actual COVID 19, en consecuencia, autorizo a el responsable , para el manejo de la información aportada en esta encuesta, acogido al principio de confidencialidad establecido en la Ley de Habeas Data, para desarrollar acciones de promoción y prevención frente a las respuestas consignadas. Así mismo declaro que la información consignada en este formulario es veraz.						Si
						No
Dirección de correo electrónico:						
Nombres y Apellidos:						
Rango de edad:		18 – 27	28 - 37	38 - 47	47 o más	
Nivel de estudios:	Bachiller	Técnico	Tecnólogo	Pregrado	Posgrado	Otro
Factores Intralaborales						
Este cuestionario buscar conocer su opinión frente a algunos factores de su trabajo, busca conocer como es el trabajo asignado en trabajo en casa frente a la pandemia COVID 19						
PREGUNTAS				Si	No	Algunas veces
¿Por la cantidad de trabajo debe quedarse tiempo adicional?						
¿Por la cantidad de trabajo debe trabajar sin descanso?						
¿Considera que el trabajo en casa le ha generado mayor incremento de tareas frente a las que ya tenía?						

¿En su trabajo puede tomar pausas para descansar?			
¿Por su trabajo puede descansar en los tiempos asignados?			
¿Considera que el trabajo en casa ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?			
¿Por la pandemia COVID 19 ha sentido sobrecarga laboral?			
¿Su jornada laboral es acorde a las funciones que le asignan durante la misma?			
Identificación de estrés			
A continuación, se mencionarán algunas molestias indique con una (X) según la frecuencia con la que se presente:			
Molestias presentadas	Nunca	Casi Nunca	Siempre
	Casi Siempre		
Dolor de cabeza			
Dolor o tensión muscular			
Problemas digestivos			
Somnolencia o falta de sueño			
Cambios de apetito			
Cansancio			
Sentimiento de sobrecarga			
Consumo de sustancias			
Inconvenientes familiares			
Desvelo constante			
Sentimiento de estrés			

Anexo 3: Gráficas de los Resultados

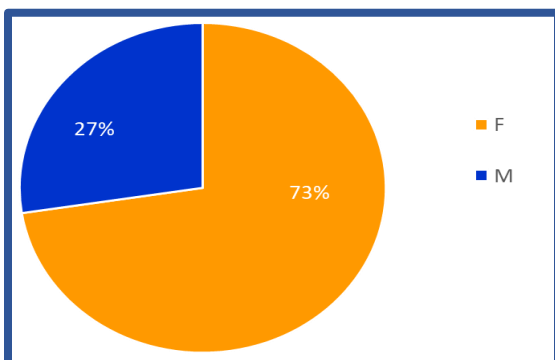


Figura 2. Género

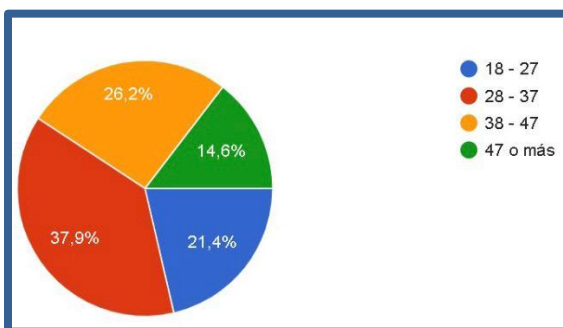


Figura 3. Rango de Edad

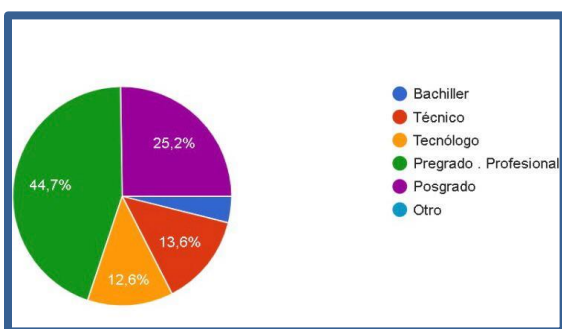


Figura 4. Nivel de estudios

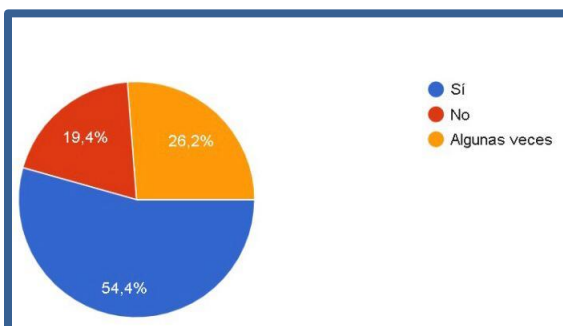


Figura 5. ¿Por la cantidad de trabajo debe quedarse tiempo adicional?

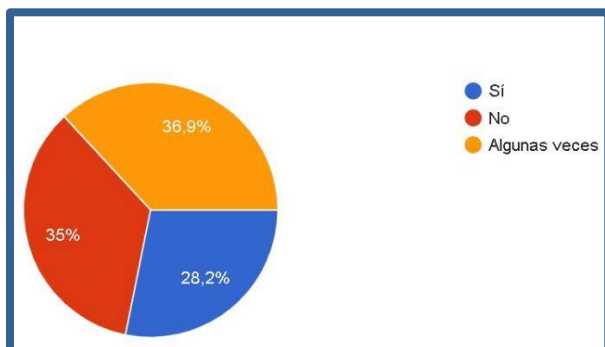


Figura 6. ¿Por la cantidad de trabajo debe trabajar sin descanso?

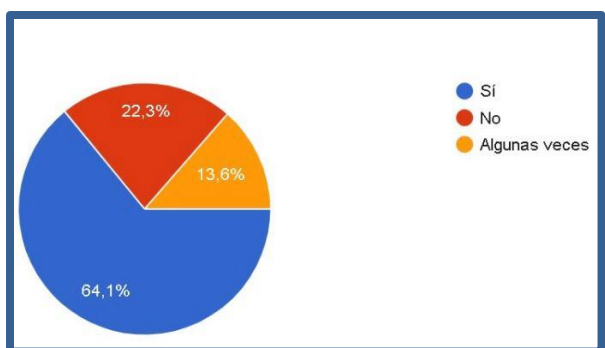


Figura 7. ¿Considera que el trabajo en casa le ha generado mayores incrementos de tareas frente a las que ya tenía?

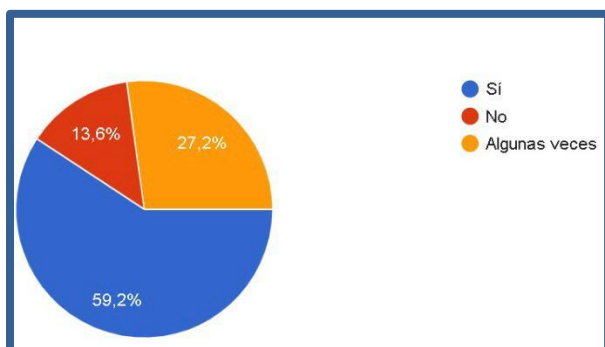


Figura 8. ¿En su trabajo puede tomar pausas para descansar?

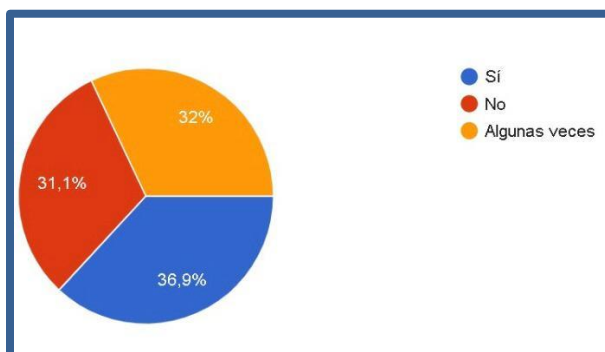


Figura 9. ¿Por su trabajo puede descansar en los tiempos asignados?

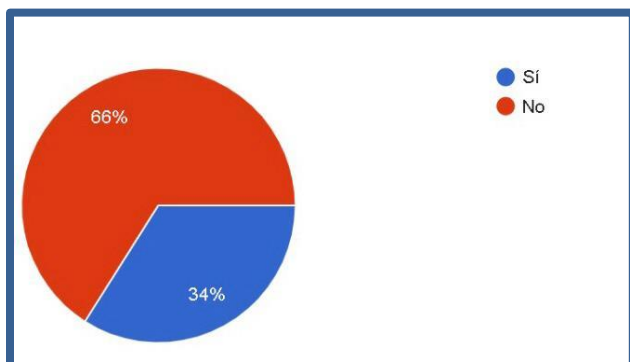


Figura 10. ¿Considera que el trabajo en casa ha afectado su relación familiar y social de manera negativa?

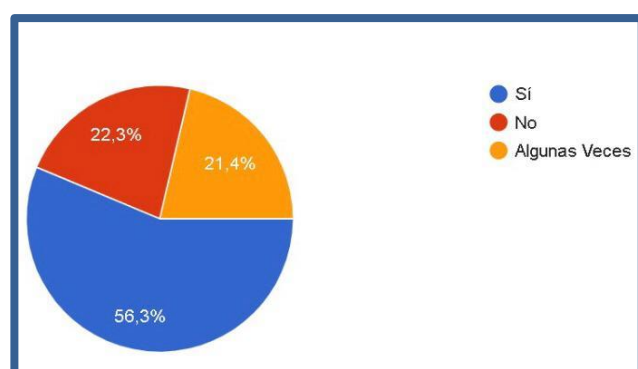


Figura 11. ¿Por la pandemia COVID 19 ha sentido sobrecarga laboral?

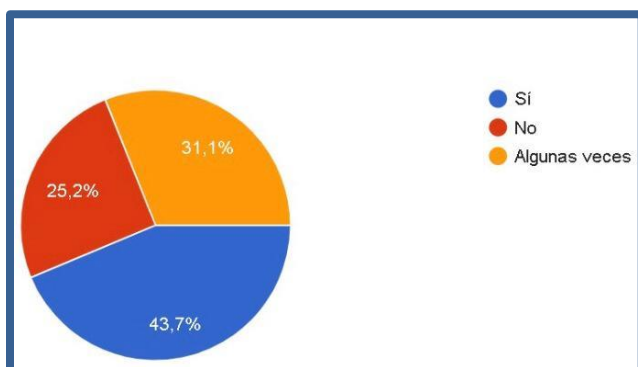


Figura 12. ¿Su jornada laboral es acorde a las funciones que le asignan durante la misma?

Figura 13. Molestias presentadas

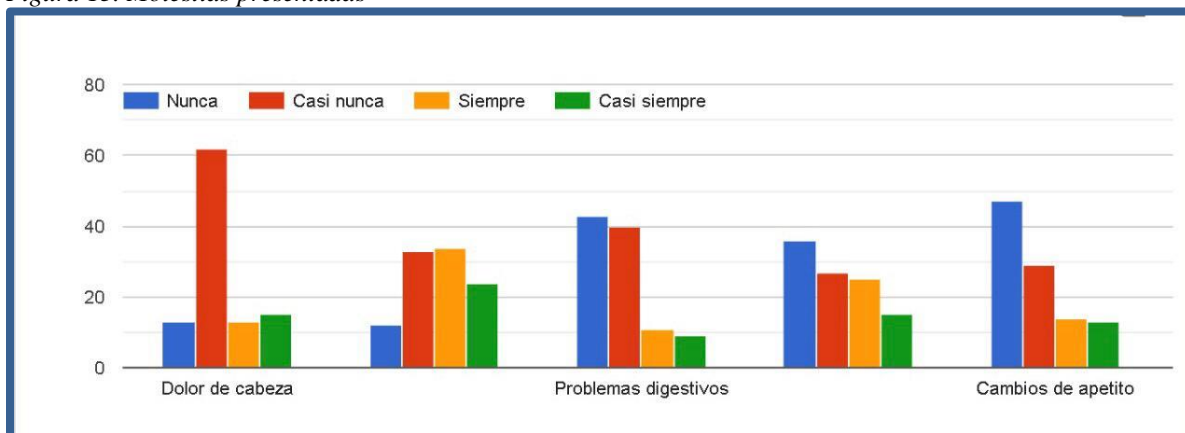
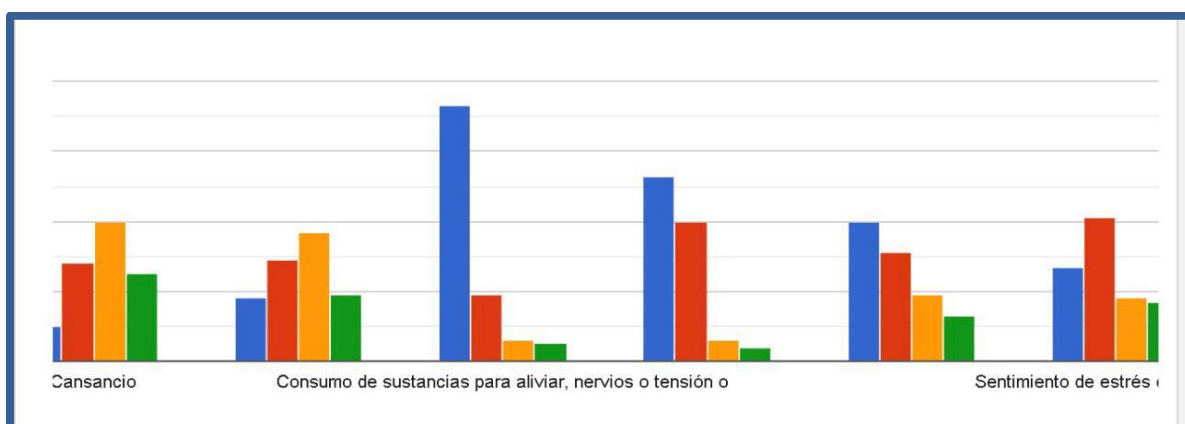


Figura 14. Molestias presentadas 2



Anexo 4: Plan de mejoramiento

Enfoque	Eventos Principales	Actividad	Responsabilidad		Meses											
			Primaria	Asistentes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Salud	Reconocimiento del estado de salud Mental del trabajador	Realizar entrevista entre el Psicólogo de Bienestar Laboral y el trabajador	RH	Empleados área de ventas												
	Hábitos de vida saludable física y Mental	Talleres Alimentación saludable, descanso y actividad deportiva en casa, desarrollo personal	ARL / RH	Empleados área de ventas												
	Semana de la Salud Mental	Prevención y Promoción; trabajo con Psicólogos Especializados	RH	Empleados área de ventas												
Tratamiento de Estrés	Las Emociones	Talleres de Reconocimiento y concientización de mis emociones y las razones por las que siento o experimento diferentes estados emocionales	RH	Empleados área de ventas												
	El Estrés	Taller de reconocimiento del estrés Identificar factores o detonantes propios	RH / ARL /CCF	Empleados área de ventas												
	Entrenamiento técnicas de Relajación	Implementar el uso de las técnicas de relajación	ARL / RH	Empleados área de ventas												
	Taller Mindfulness	Realizar Ejercicios de pensamiento enfocados a la relajación del cuerpo, mejoramiento de capacidades, atención y concentración para disminuir el estrés y la ansiedad	RH / ARL /CCF	Empleados área de ventas												
Condiciones Laborales Laboral	Taller de integración comunicativa Jefe - Subalterno	Realizar Charlas entre y 15 minutos al inicio de cada jornada laboral donde pueda socializar las ocupaciones y necesidades del trabajador a cargo.	RH	Empleados área de ventas												
	Puestos de trabajo	Evaluar e identificar necesidades de los puestos de los trabajadores en casa	RH y SST	Empleados área de ventas												

Anexo 5: Producto Multimedia

<https://youtu.be/StUjgPvkhEg>