La influencia que posee el trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral, para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad de Cali.

Gloria Banesa Valencia Grisales

Jonnathan Smith Pino Samboni

Jorge Armando Joaqui Legarda

Shirley Verónica González

Yulieth Khaterine Muñoz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Santiago de Cali

Diciembre 2022

Dedicatoria

Para el actual proyecto de grado lo dedicamos especialmente a nuestros padres quienes fueron nuestra mayor fortaleza en momentos de debilidad y quienes con su amor nos dieron fuerzas para permanecer con este sueño de poder lograr una de las metas más deseadas. De la misma manera para nuestros hermanos por su acompañamiento continúo y apoyo moral a lo largo de esta etapa. Y a todas las personas que han sido nuestro apoyo y que con sus conocimientos han logrado que este trabajo se realice con el mayor de los éxitos, en especial a aquellos que en los momentos difíciles nos extendieron su mano, siempre los llevaremos en nuestro corazón.

Agradecimientos

Desearía manifestar mis profundas y sinceras gratitudes a cada uno de los miembros de este valioso grupo de trabajo por los grandes aportes e interés para la realización de este trabajo de grado, de igual manera agradezco al Banco de Occidente el cual dio su colaboración y tiempo para realizar esta investigación dirigida a la capacitación y desarrollo laboral, como también a la UNAD por contribuir a nuestro desarrollo y aprendizaje como futuros profesionales, capacitados y comprometidos por el bienestar de nuestra sociedad a fin de aportar con nuestra experiencia y conocimientos adquiridos al progreso de un mejor país.

Resumen

Mediante el reciente trabajo se pretende proponer soluciones a la problemática como a los interrogantes proyectados para esta actividad, por medio de la cual se procura construir las soluciones y mejoras a la influencia que posee el trabajo en casa como resultado para la calidad de vida del entorno laboral en los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad de Cali, para la cual será formada mediante el estudio de hipótesis, metodologías y técnicas que expresen las posibles perspectivas y necesidades de nuestra comunidad caleña en la cual se localizará para dar continuidad a este proyecto investigativo.

Posteriormente ejecutar la recolección de información por medio de la elaboración de una encuesta a los empleados del Banco de Occidente del área de mercadeo de la sucursal, donde se busca tener un punto de garantía más amplio en el desarrollo de esta investigación. Es por ello, que para lograrlo es necesario implementar para este proyecto un tipo de investigación a nivel cuantitativa desde una metodología descriptiva que ayudará a identificar y puntualizar en la conducta de los diferentes empleados, al utilizar como técnica de recolección de información; y mencionada anteriormente la encuesta, al tener como promedio tentativo una muestra probabilística a 51empleados en un periodo investigativo basados en el año 2022, enfocados en modeladores y directrices para el mejoramiento de los procesos del área de recursos humanos.

***Palabras claves**:* Trabajo en casa, impactos, Banco de Occidente, necesidades, y comunidad.

Abstract

Through the recent work, it is intended to propose solutions to the problem as well as to the questions projected for this activity, through which it seeks to build solutions and improvements to the influence that work at home has as a result for the quality of life of the environment. for the marketing workers of Banco de Occidente in the city of Cali, for which they will be trained through the study of hypotheses, methodologies and techniques that express the possible perspectives and needs of our Cali community in which they will be located to give continuity to this research project.

Subsequently, carry out the collection of information through the preparation of a survey of Banco de Occidente employees in the marketing area of the branch, where it is sought to have a broader point of guarantee in the development of this investigation. That is why, to achieve this, it is necessary to implement for this project a type of research at a quantitative level based on a descriptive methodology that helps us identify and specify the behavior of the different employees, when using it as a collection and information technique; and the aforementioned survey, having as a tentative average a probabilistic sample of 51 collaborators in a research period based on the year 2022, focused on modelers and guidelines for process improvement in the area of human resources.

Keywords: Work at home, impacts, Banco de Occidente, needs and community.

Tabla de contenido

Introducción 8

Planteamiento del problema.....10

Justificación 13

Objetivos.....15

Marco teórico. 16

Marco legal. 20

Tipo de investigación..... 24

Resultados. 28

Análisis y discusión 38

Conclusión 41

Recomendaciones. 44

Referencias Bibliográficas.....45

Anexos……...48

Lista de tablas

Tabla 1 Ficha técnica para la encuesta.....26

Tabla 2 Total de empleados encuestados pertenecientes a esta entidad privada. 28

Lista de figuras

Figura 1 Pregunta 1 Género de encuestados pertenecientes a esta entidad privada 29

Figura 2 Pregunta 2 Rango de edad de los encuestados a esta entidad privada.....30

Figura 3 Pregunta 3 Estratificación de los encuentados a esta entidad privada.....30

Figura 4 Pregunta 4 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 31

Figura 5 Aplicativo para la modalidad de trabajo en casa Banco de Occidente - VPN.. 31

Figura 6 Citrix aplicativo para la modalidad del trabajo en casa Banco de Occidente. 32

Figura 7 Pregunta 5 de la encuesta de modalidad trabajo en casa 32

Figura 8 Pregunta 6 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 33

Figura 9 Pregunta 7 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 34

Figura 10 Pregunta 8 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 35

Figura 11 Pregunta 9 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 36

Figura 12 Pregunta 10 de la encuesta de modalidad trabajo en casa. 37

Introducción

La problemática en la que se construyó esta labor y proceder a darle solución por medio de la formulación de un proyecto investigativo es principalmente en la influencia que tiene el trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad caleña.

Por otra parte, identificar los posibles efectos, sus impactos en esta la modalidad y las causas que crea el trabajo en casa para el desarrollo en la salud mental de los empleados de esta entidad privada. En donde el compromiso se fundamenta como una acción esencial para la situación del ser humano, se encontró en él un intermedio para ejecutar nuestro propósito señalado, como también la forma de compensar en sus diversas necesidades; esto forja que cual quiera que sean las definiciones de este medio de trabajo acudan de alguna manera en una extensión a nivel social.

Ahora bien, el desarrollo de este trabajo permitirá exponer las modificaciones que ha traído consigo esta metodología de trabajo, asimismo de su avance, mecanismos e instrumentos que el recurso humano de esta entidad caleña ha tenido que implementar con sus empleados en esta área y asimismo en general.

Planteamiento del problema

Por medio de la actual investigación se pretende alinear en el dinamismo organizacional y a su vez enfocados en una sub línea referente a la capacitación y desarrollo laboral en el encargo del talento humano para esta organización, al tener como intención estar al tanto de cómo puede afectar la modalidad del trabajo en casa para la calidad de vida del entorno laboral de los empleados de mercadeo del Banco de Occidente de la capital del Valle.

Dicho lo anterior se pretende determinar sí por medio de esta manera de trabajo se puede afectar el rendimiento laboral, el uso de tiempo para sus dos ambientes, además de identificar si el manejo de los instrumentos tecnológicos por los cuales se permite el avance y progreso de esta modalidad laboral en casa puede tener posibles efectos positivos o por el contrario son más los efectos perjudiciales los que se pueden estar mostrando, y convertirse a corto plazo en un elemento de conflicto psicosocial, también se conocerá la apreciación que tiene los empleados acerca de esta opción de trabajo al tener en cuenta las circunstancias que se vivió actualmente en el mundo y de la influencia en el ambiente laboral principalmente.

Para el señor Böhrt (2000) explica que la capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles en la organización. Al implementar el adecuado procedimiento de formación para sus empresas se pretende un amplio mejoramiento del rendimiento de los empleados o instituye modelos a seguir para la adecuada relación entre los trabajadores, esto a fin de lograr una mayor cultura y ambiente laboral, donde este proceso se efectúa conforme a las necesidades determinadas en cada organización, sus actividades diarias, y asimismo del tiempo para el esparcimiento de los trabajadores; esto forma un plus dentro de las empresas, motivo por el cual se debe brindar los espacios acordes a cada actividad que se deba realizar, de este modo se permite un avance significativo en el desarrollo

laboral, contribuyendo al continuo mejoramiento de las funciones, al mismo tiempo de la motivación de los empleados, lo cual genera una mayor productividad dentro de la organización y por ende de grandes resultados. Es importante lograr concretar una corriente instructiva y explicar la manera en que se va a divulgar el conocimiento, y dentro del cual se encuentra la metodología o modalidad con la cual se pretende trabajar o encaminar al trabajador. El gobierno nacional, en unión con las diferentes entidades del entorno privado; las tienen actualmente implementadas en sus organizaciones a través de la colaboración en los métodos de creación e invención del área organizacional, al perseguir proveer a sus distintos empleados de una mayor calidad de vida, además de proteger el entorno laboral y del progreso para la movilidad de sus empleados en las ciudades.

Para lo anterior se ha evidenciado que en los últimos años se viene acrecentado un porcentaje de conflicto psicosocial, al generar posibles efectos negativos para los diferentes empleados del área de mercadeo del Banco de Occidente de Cali. Hoy por hoy se tienen algunas estrategias estatales donde estas han estado dispuestas para aportar en la promoción de esta modalidad de trabajo. No obstante, en la lista de probables resultados negativos, continúan en crecimiento, es por ello que con reciente investigación se pretende alinear a un entorno netamente organizacional, con un énfasis en el servicio y mejora continua para el recurso humano a fin de tener como proyección, reconocer las consecuencias del trabajo en casa en proporción a una mayor calidad de vida para el entorno laboral de los empleados de la dependencia de mercadeo del Banco de Occidente de esta ciudad caleña, además de estar al tanto de la apreciación que los empleados adquieren de esta forma de elección laboral, partiendo que todavía se continua con algunos rezagos de una pasada coyuntura mundial y así determinar que

influencia acarrea está en el contexto laboral, enfocados en modeladores y directrices para el progreso en pro del recurso humano de la empresa.

Sistematización del problema

De acuerdo al anterior planteamiento de la problemática identificada se genera el siguiente interrogante:

¿Qué Influencia posee el Trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad Cali?

Justificación

Por medio de la actual investigación se ejecuta con la motivación de analizar e instruirse a cerca de la temática con relación a la modalidad del trabajo en casa para los empleados de mercadeo del Banco de Occidente de la capital del Valle, lo señalado primeramente se logra de una exclusiva notabilidad no solo para los empleados involucrados de esta entidad privada, sino que esta además alcanza ser incluida para los diversos trabajadores y empresarios que ejercen de esta modalidad en este país básicamente, por tanto al conseguir comprender el proceso de esta innovadora modalidad de trabajo, se procederá en su adecuada aplicabilidad pues esta continuará siendo válida e inclusive poseerá una tendencia creciente en su desarrollo, sin embargo, se acepta que su entorno contesta a diversas necesidades y circunstancias en el ámbito laboral y del mismo modo poder reconocer en su avance gradual los probables impactos, procedencias, también de sus beneficios e inconvenientes desde el momento de su realización y afianzamiento para las diferentes organizaciones, donde esto se puede sustentar a través del rezago que dejó la coyuntura que se vivió a nivel mundial y que aún vive nuestro país y por ende el mundo en general, en el que las distintas organizaciones han tenido que afrontar y asumir el reto de adelantar esta particular opción laboral, al ser un medio de amoldamiento laboral para el transcurso diario en cada trabajador.

Ahora bien, el desarrollo de este trabajo permitirá exponer las modificaciones que ha traído consigo esta metodología de trabajo, asimismo de su avance, mecanismos e instrumentos que el Banco de Occidente de esta ciudad caleña, ha tenido que implementar con sus empleados en general. Siguiendo este orden de ideas, el contexto vigente es oportuno para explorar la procedencia y de su aplicación para una disposición efectiva con relación al trabajo en casa, ya que la práctica que demuestra la ejecución de esta particular opción laboral se observa restringida

para algunos procesos por las obligaciones que son asignadas por el empresario y donde para otros casos no se logra evidenciar como un instrumento beneficioso, que contribuya al trabajador, porque en su automatización como medio casual y transitorio alcanza a formar dificultades en el ambiente social, del núcleo familiar y en otras ocasiones perturbando la propia salud mental e integral de la persona, de igual manera no es procedente instaurar el tiempo que sea necesario en atender a esta opción laboral, al ser ineludible una medida clara y precisa de sus posibles trascendencias, resultados y consecuencias a fin de certificar que su aplicabilidad no involucrará una desventaja en la seguridad y protección laboral de los trabajadores ni fijara excesivas obligaciones para ellos.

En definitiva, al plantear una representación próspera de la aplicabilidad para las medidas expuestas en este ámbito laboral, en donde se intenta brindar a los empresarios el poseer una claridad conceptual en proporción al uso que estos ofrecen a sus empleados y de las probables eventualidades que se puedan generar para su grupo laboral, porque en su inexperiencia y el no debido manejo de esta opción de trabajo puede lograr consecuencias desalentadoras en el procedimiento de labores diarias para sus empleados.

Objetivos

Objetivo general

Demostrar la influencia que posee el trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral, para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad de Cali.

Objetivos específicos

Identificar la incidencia que tiene este modelo de trabajo en la productividad de esta entidad bancaria.

Examinar que impactos genera el trabajo en casa en la disposición del tiempo para los trabajadores de esta entidad bancaria.

Definir si el trabajo en casa es una modalidad laboral idónea para los empleados de esta entidad bancaria.

Marco teórico

La modalidad del trabajo en casa se fundamenta en una opción laboral en la cual se delinearán objetivos precisos en su lapso evolutivo y conceptual en el ámbito histórico, todo esto a fin de iniciar y de poder contextualizarse en el conocimiento de este proceso.

El trabajo en casa, en su definición se encuentra que: “La modalidad laboral denominada trabajo en casa está ligada de manera esencial a las TIC.” (Bertel, 2019, P. 4). Donde ésta permite realizar tareas por fuera del ambiente tradicional organizacional por un determinado tiempo Es decir y de acuerdo al anterior que es una modalidad que tiene como fin la habilitación del trabajador en el sector privado para el desempeño transitorio de sus actividades y esta se maneja en la actualidad de forma a distancia o fuera del sitio habitual donde las realiza, y siempre y cuando se puedan presentar circunstancias, excepciones ocasionales o especiales; esto con el uso de instrumentos tecnológicos a nivel informativo, con el propósito de poder investigar la eficacia de su propósito básicamente. Para lo que respecta a nuestro país con relación al trabajo en casa se describe como un medio de organización laboral el cual radica a través del desempeño de diligencias pagadas o de prestación de servicio a intermediarios, manejando como sostén las tecnologías de la información, a fin de mantener el contacto entre el empleado y la organización y donde por ningún motivo se entrara a modificar o cambiar la naturaleza original del contrato o de la relación laboral o legal y reglamentaria respectivamente.

Por otro lado ya en nuestro territorio nacional apareciendo con la palabra compuesta como lo es el trabajo en casa, al ser esta una alternativa relativamente novedosa en nuestro contexto y vocablo propio, donde esta nace por la necesidad a una posible solución lindante a fin de lograr el equipamiento correcto de sus trabajadores en los diversos sectores a nivel laboral en

medio de esta pandemia, de manera tal que se consiguiera impedir la extensión de este virus y lograr que los empleados pudieran conservar sus cargos.

Otra definición de trabajo en casa es: “El tele trabajo en casa es un tipo de modalidad de trabajo la cual se desarrolla en un lugar diferente a la oficina” (Agudo, 2014). Es decir, se puede realizar en cualquier lugar y en cualquier momento del día, lo anterior siendo un medio que logra desempeñarse totalmente en casa o repartiendo el tiempo entre casa y su sitio de trabajo diario en la oficina; esto al ser una idea que surge como necesidad transitoria y por eventualidades que precisan para el ser humano un medio de labor temporal, que procede de alguna manera en beneficio propio y también para la actividad productiva de la organización, al contribuir de modo especial al progreso de la sociedad a nivel general, asimismo se ha logrado garantizar a lo largo de su evolución, donde algunos estudios han justificado que los individuos laboran a fin de adquirir un grado de bienestar y prosperidad, pero esto no simplemente a nivel financiero, sino igualmente a niveles sociales y aún más en el ámbito personal, al ser este posterior elemento, de gran soporte al convertir esta opción de trabajo en una modalidad novedosa y superior a la hora de pretender implementarlo.

Por lo anterior, este marco teórico proyectó varias medidas que afirmaron el argumento de los conocimientos aprovechados a este proyecto investigativo, entre ellos se encuentra: el trabajo, su evolución al trabajo en casa, su necesidad en reglamentarlo, inclusión laboral, y su valor. No obstante, la finalidad de este trabajo no es centrarse en el estudio y discusión en profundidad del problema, sino cambiar ligeramente algunos de sus conceptos y métodos relacionados con respecto a contribuir a la calidad de vida de quienes lo practican por la misma razón. “Hace sentir a las personas que lo hacen que son miembros de un sistema organizado y este se genera de forma temporal” (Ardila, 2015). En otras palabras esta modalidad se caracteriza

por un periodo temporal y de alternancia que oscila de 3 meses y se puede extender hasta un año aproximadamente o hasta que las circunstancias externas se terminen.

Por otro lado para el autor Mejía (2018) y con el propósito de estudiar el impacto de cómo influye la modalidad del trabajo en casa como resultado en la calidad de vida laboral para un empleado, esta demuestra algunas posibles causas que perturban de alguna manera la calidad de vida de los diferentes empleados en esta opción de trabajo, como es el caso de: disminución de la interacción social, largas jornadas de trabajo, factores estresantes, falta de relaciones interpersonales, medidas de seguridad, adicción al trabajo y al ambiente laboral. De lo anterior se pudo establecer que estos factores están coligados a los conflictos psicosociales en donde se logra deducir que no todos los seres humanos cumplen o son aptos para poder desempeñar sus labores por medio de esta modalidad de trabajo. Continuando en la mismo orden de ideas y en relación a la problemática planteada en este proyecto investigativo la modalidad del trabajo en casa se evidencia que posiblemente no es una alternativa de apoyo para cualquier individuo ni en cualquier cargo. Individuos con gran estimulación y deseo por la necesidad de estar relacionado socialmente o sencillamente que mantengan una disposición muy característica a la labor física, no son las apropiadas para este prototipo de modalidad. Sin embargo, es significativo no encapsular la modalidad del trabajo en casa en una sola orientación, dado que a su estilo característico en su debido proceso en la implementación correcta para esta, será siempre importante reiterar que su metodología se basa en la alternancia y lo temporal.

Por otro lado y de acuerdo a lo que menciona el autor Suarez (2016) es trascendental para los empleados de esta modalidad destinen un porcentaje de su tiempo semanal a su trabajo habitual, por ejemplo, dos días a las semanas para que los tele trabajadores acudan a su centro de labores y no se pierda ese contacto con los sus compañeros de trabajo y asimismo del espíritu

colectivo que debe tener una organización. Por otro lado, el vínculo de un posible trabajador en esta opción laboral involucra de igual forma que su ambiente familiar sea primeramente valorado, para así certificar una apropiada armonía entre el ámbito laboral y su núcleo familiar.

Lo anterior, también induce a recapacitar si todo individuo, lograría sentirse satisfecho con la modalidad del trabajo en casa. Se deduce, que el empleado, no poseería la figura física de un dirigente ni de sus compañeros, que estén al tanto de su labor, sus avances, y desarrollo como profesional. Lo que de alguna manera ayudaría que el empleado sea guiado en conducta, responsabilidad, compromiso, que contribuyan en lograr ser más fructífero como ser humano, sin caer en adicciones, individualismo e irresponsabilidades.

Marco legal

La modalidad del trabajo en casa consigue un impacto directo en las organizaciones y sus trabajadores en algunas circunstancias exclusivas y tratándose de una medida transitoria con relación a la fase de contingencia que se vivió en la emergencia sanitaria, al apoyarse inicialmente en lo estipulado en la circular 021 del 17 marzo del 2020, la cual determina la implementación del trabajo en casa, y solo si se trata de una situación ocasional, temporal y especial, al ser este medio posible para que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier área de su organización. Lo anterior para el cumplimiento de las funciones de cada empleado y con la finalidad de continuar con prestación de servicio de las diferentes organizaciones.

En nuestro país el trabajo en casa se encuentra normalizado como una guía de empleabilidad para individuos que por las circunstancias y condiciones externas se ven limitados en el cumplimiento de sus funciones acudiendo a esta modalidad laboral.

Ahora bien, es por tal razón que en su evolución y trasformación se ha reconocido su reglamentación y normalización en nuestro país mediante la Ley 2088 de 2021, “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. La cual define y regula el trabajo en casa como un acuerdo en una modalidad laboral en la que los empleadores solo podrán enviar a realizar sus funciones diarias desde casa por un periodo máximo de 3 meses y con la opción de ser prorrogables si es el caso, y con una jornada no mayor a ocho horas a la semana, y en donde el empleado debe realizar su carga virtual de trabajo, no se debe tener algún tipo de sobre cargas adicionales, de igual forma se debe respetar la naturaleza del contrato, relación laboral o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, aquellos empleados que devenguen hasta dos SMMLV y que se les reconozca el auxilio de trasporte en los términos de las normas vigentes, serán beneficiarios durante el tiempo que presten sus

servicios bajo la habilitación de trabajo en casa se les reconocerá este pago a título de auxilio a la conectividad digital. El auxilio de transporte y de conectividad no será acumulables.

En concordancia con la evolución de esta modalidad laboral, el ministerio de trabajo anexa nuevos decretos para fortalecer esta modalidad de empleo y agrega el siguiente decreto: Decreto 649 de abril del 2022, el cual regula el procedimiento para la habilitación del trabajo en casa para trabajadores del sector privado que les permita cumplir a cabalidad con la labor por la cual fue contratado a un sitio diferente a su lugar habitual de trabajo, la solicitud para realizar esta opción laboral la puede requerir el trabajador que esté interesado en esta modalidad, enviando un documento a las directrices de la organización de forma física o digital, pero será el empleador quien determine si es acto para cumplir con sus funciones en este modelo de alternancia, que cuente con las herramientas necesarias y que se asegure el rendimiento y productividad del empleado, además uno de los factores que tendrá en cuenta el empleador será en aquellos colaboradores que convivan con familiares en estado de vulnerabilidad o en otras palabras que se desempeñen como líderes del hogar.

Antecedentes

Primeramente es importante determinar el esfuerzo como resultado en la calidad de vida laboral de los trabajadores en esta modalidad, por ello Ardila (2015) indica que este beneficio es una de las especialidades con un mayor reconocimiento en los integrantes del trabajo en casa ya que esta se asocia en aspectos trascendentales como disfrutar de la oportunidad de pasar más tiempo con su núcleo familiar, la mengua en los tiempos al desplazarse, la disminución del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo y asimismo la confianza de parte de las diferentes organizaciones al admitir a sus trabajadores desenvolver sus actividades desde sus hogares. El desarrollo de la investigación inició en agosto del 2022, en la empresa Banco de Occidente de la ciudad de Santiago de Cali, y se proyecta la aplicación del mismo a esta empresa. El Banco de Occidente tiene su sede principal en la carrera 4 # 7 -61 en la ciudad de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, Cali se encuentra ubicada geográficamente en el Valle del Río Cauca, formado por la cordillera occidental y la cordillera central de la Región Andina, es la tercera ciudad más poblada y el tercer centro económico y cultural del país. Hacía el occidente aproximadamente 100 km se conecta con el puerto de Buenaventura sobre el litoral del pacifico, limita al noreste con Yumbo y la Cumbre, al nororiente con Palmira, al oriente con Candelaria, al sur con Jamundí, al suroccidente con Buenaventura y al noroccidente con Dagua. Es la única ciudad que tiene acceso rápido al océano pacifico, también considerada una de las ciudades más antiguas de América. (www.cali.gov.co, 2021).

El Banco de Occidente inició su funcionamiento en su sede principal ubicada en el centro de Cali, zona que dispone de la mejor cobertura de diferentes servicios, comercio, siendo el casco histórico de la ciudad con edificaciones muy antiguas que son atractivas para el turismo. El Banco de Occidente actualmente cuenta con alrededor de más de 190 oficinas, 25 credí centros a

nivel nacional, además de sus filiales en Panamá y Barbados. Su planta activa cuenta alrededor con 7.000 empleados, el 41% son hombres y el 59% mujeres con quienes trabajan continuamente para ofrecer los mejores servicios financieros, continuar creciendo y ofreciendo a su recurso humano oportunidades de crecimiento, clima laboral positivo y estabilidad.

Metodología de investigación

Tipo de investigación

Mediante el análisis y de los estudios implementados para este trabajo de investigación se diseñó a fin de manifestar el punto de vista concreto y asimismo originar un novedoso aprendizaje con relación a la modalidad del trabajo en casa y de cómo este interviene como resultado en proporción a la calidad de vida laboral para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la sucursal del valle.

Ahora bien, en las opciones metodológicas, el reciente estudio se efectuará a partir de un enfoque cuantitativo, según Hernández (2014) el enfoque de investigación cuantitativo es un método de investigación que por medio de herramientas estadísticas que permite la recolección de información de forma organizada, la cual ayuda en la realización de un análisis de datos a fin de dar respuesta o solución a un interrogante o problemática planteada inicialmente.

Ya que por medio de este ideal de investigación servirá como táctica de investigación amplia e intensivamente proporcional a los diferentes escenarios, experiencias y prácticas de los empleados, al permitirnos entender la situación social, como también de las apreciaciones de cada uno de los empleados con relación a esta particular forma de trabajo y lograr examinar cual es el uso que están realizando los empleados desde su diario laboral.

En su parte descriptiva se conformará de acuerdo a la búsqueda de información que se logre compilar de los informes y resultados que provean las averiguaciones por medio de la encuesta a los diferentes empleados, donde se manifestará el cómo los está afectando esta modalidad de trabajo tanto en su ámbito laboral y asimismo a su núcleo familiar como también en su incidencia en el rendimiento productivo para la organización. Al mismo tiempo se

observará como esta se fundamenta por medio de la investigación propositiva, al buscar que través de este estudio genere como resultado proporcionar a los empleados, unos excelentes entornos laborales, al lograr ver que no se vea afectado en si su calidad de vida en cuestión a su medio laboral y para su núcleo familiar.

Muestra

En el estudio de esta investigación se optará por seleccionar una población para su análisis e información de 51 empleados localizados en esta modalidad de trabajo y vinculados al Banco de Occidente de la capital del Valle. Para la deliberación y elección de los colaboradores que contribuirán en este estudio se elaborara a partir de un muestreo de los empleados que desempeñan y cumplen las condiciones necesarias de esta modalidad laboral como trabajadores a distancia o tele trabajadores, por lo que se tendrá en cuenta puntos importantes como:

Inclusión del género tanto masculino como femenino.

Solteros, con pareja o casados.

Con hijos o sin hijos.

Tabla 1.

Ficha técnica para la encuesta.

Ficha técnica para la encuesta.	
Realizo y efectúo:	Jorge Armando Joaqui.
Ciudad:	Santiago de Cali.
Fecha:	1/10/2022
Usuario objeto:	Empleados del banco occidente de la capital del Valle, en la modalidad para trabajo en casa, a distancia o tele trabajo.
Prototipo de muestreo:	Probabilístico - Muestreo Aleatorio simple
Volumen o cantidad de la muestra:	51 personas.
Nivel de confianza:	95%
Porcentaje de error:	5%
Clase de encuesta a implementar:	Link por correo electrónico.
Total de preguntas	10 preguntas.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 1, se observa que según la metodología a implementar se elabora para obtener un prototipo mucho más amplio y exacto a la vez que ayudara a clarificar realmente el impacto positivo o no del trabajo en casa en todos sus puntos y así lograr evidenciar el resultado que posee esta forma laboral en cuestión a la calidad de vida de sus trabajadores para el entorno tanto laboral como familiar.

Instrumentos

El instrumento a utilizar en la recolección de información será por medio de aplicabilidad de una encuesta apoyada en las finalidades que se pretende en la información sobre la atribución e impacto de la modalidad del trabajo en casa para los empleados del Banco de Occidente de la capital del Valle. Al saber que la clase de investigación a realizar enmarca su exploración en el método cuantitativo, donde este se utilizará como herramienta para recolectar la información correspondiente y pertinente a través de una encuesta; la cual estará dirigida a 51 personas en su totalidad y básicamente a empleados del Banco de Occidente de la ciudad en cuestión.

De lo anterior se pretende diseñar esta encuesta a través del instrumento digital de formularios de Google; esta constara de principalmente 10 interrogantes, orientados en poder establecer o modificar lo ya planteado a partir de la experiencia, práctica, conocimientos y de las lecciones alcanzadas en su diario vivir para los empleados tanto a nivel laboral como en relación a su núcleo familiar. Con esta se intenta determinar la finalidad primordial de este estudio al estar al tanto del impacto que posee el trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad caleña, y demostrar por medio de este proyecto investigativo las impactos positivos y/o negativos que genera esta modalidad laboral.

Resultados

Teniendo en cuenta las variedades explícitas para la medida de la influencia del impacto que posee el trabajo en casa como resultado en la calidad de vida del entorno laboral para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad caleña, se consigue luego de la recopilación de datos los siguientes resultados:

Tabla 2.

Total de empleados encuestados pertenecientes a esta entidad privada.

No	CEDULA	NOMBRES Y APELLIDOS DEL EMPLEADO	CORREO ELECTRONICO	Formación y título académica.
1	94541356	ALEJANDRO REALPE MONTERO	alremo1307@yahoo.com	INGENIERO INDUSTRIAL
2	38461632	ADRIANA MARIA ESPAÑA CUERO	facilidades2012@hotmail.com	TECNICO EN CONTABILIDAD
3	67000278	ANYELID BUSTAMANTE RIVERA	anyi-888@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
4	66926656	ASTRID ELENA ARROYAVE CHICUE	astrid_arroyave@yahoo.com	PROFESIONAL EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
5	67031090	BASILIA ALEJANDRA VARGAS PEÑA	basiliavargas29@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
6	31173206	CLAUDIA PATRICIA MARTINEZ ASTUDILLO	claupams@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
7	31858144	CRISTINA QUIROGA GOMEZ	crisqui08@yahoo.com	CONTADOR PÚBLICO
8	1143844396	DANIEL VARGAS RUEDA	danielvargas_31@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
9	1107090428	DARLY LORENA ALVAREZ	darlyn.alvarez0709@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
10	43957835	DIANA CAROLINA DUQUE SANCHEZ	ascontables2014@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
11	1144041371	DIANA MARCELA CONDE POLANIA	marcelita-123@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
12	58553147	EDINSON HERRERA PARRA	eddyj7@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
13	1077445526	FREDY CORDOBA IBARGUEN	Gaelcordoba39@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
14	1144031352	GASPAR DE LA CRUZ DEVIA	gasparcruz2009@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
15	16379122	HERNAN DAVID ARTUNDUAGA BAUTISTA	hernandab@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
16	14837807	JHONN FABIO HERNANDEZ ANTOLINES	jfantolinez25@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
17	1151944667	KAREN JULIETH PAZ KLINGER	karenpaz91@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
18	66933727	LADY LORENA CASTILLO PINEDA	lady.castillo.1105@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
19	16696230	LAUREANO ANTONIO ERAZO VILLEGAS	laureanoev@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
20	87432414	LERMAN MENARCO ANGULO QUIÑONES	lermanqui41@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
21	66822997	LILIANA DELGADO PERAFAN	lidepe@gmail.com	ECONOMISTA
22	31876245	LILIANA MARIA HURTADO HURTADO	liliana.maria.hurtado13@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
23	38602775	LINA MARIA SILVA PINSON	lina.silva@cali.gov.co	FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONES
24	1114820308	LIZ YOHANA VALENCIA CRUZ	lizyohana12@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
25	1130589112	LUCY MARIN ROMERO	lucym015@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
26	76809508	LUIS ESTWAR PALACIOS LUCUMI	luisstwar70@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
27	66812424	LUZ ALBA MONTAÑO ANGEL	albam.angel@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
28	1144184204	MAIRA ALEJANDRA TRUJILLO MENESES	angel097403@gmail.com	CONTADOR PÚBLICO
29	1107518109	MANUEL LOPEZ OSORIO	lmanuel889@gmail.com	ECONOMISTA
30	66973482	MARIA ELENA MOLANO MOLINA	jusemimo@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
31	67009801	MARIBEL OBANDO CORTES	humari76@yahoo.es	CONTADOR PÚBLICO
32	66927895	MARLENY DIAZ GRIMALDO	marlenydg@yahoo.com	CONTADOR PÚBLICO
33	31330759	MARTHA CECILIA SAA BECERRA	martik_24@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
34	1130642589	MARY LUZ MORENO	marlluzmoreno_8@hotmail.com	CONTADORA PUBLICA
35	1113653166	MONICA SILVA BENAVIDES	mosibe15@hotmail.com	TECNICO EN ASISTENCIA ADMINISTRATIVA
36	1094941042	MYRIAM YULETH SANCHEZ RINCON	helloyulieth@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
37	1096243665	NATALIA MENESES AMADO	nmenesesad@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
38	1143982593	NICOLE STEFANIA LOPEZ JARAMILLO	nicolelopezjaramillo@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
39	31916314	ORFILIA PEÑA VALENCIA	orpeva123@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
40	16766015	OSCAR OSWALDO TORRES CORRALES	otc_sistemas@hotmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
41	34325707	PAOLA ANDREA OTERO PEREZ	paoterop@gmail.com	ECONOMISTA
42	1144161975	PAOLA NATALIA ROJAS ARENALES	nataliarojasa@yahoo.com	PROFESIONAL EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
43	31871970	PATRICIA VILLEGAS VELASQUEZ	Pavive01@hotmail.com	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS
44	94319611	RUBEN DARIO CORDOBA YONDA	rubencho73@yahoo.com	ECONOMISTA
45	16934189	RUBEN DARÍO CRUZ CEBALLOS	rubenchocruz@hotmail.com	PROFESIONAL EN MERCADEO
46	31996768	SANDRA CONSUELO PERDOMO	sandraconsuelo.perdomo@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
47	38681500	SANDRA MILENA MOSQUERA CAMPAZ	sandra_campaz@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO
48	38955506	SAYIRA PAOLA JARAMILLO CABAS	sayipao@hotmail.es	CONTADOR PÚBLICO
49	31308723	VERONICA CARMONA RIASCOS	carmonavr@gmail.com	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
50	1032411484	WENDY YANEIBA BERMUDEZ CUESTA	wendymena88@hotmail.com	ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
51	31574979	YESENIA GUERRERO SANCHEZ	yesenia1981_9@hotmail.com	CONTADOR PÚBLICO

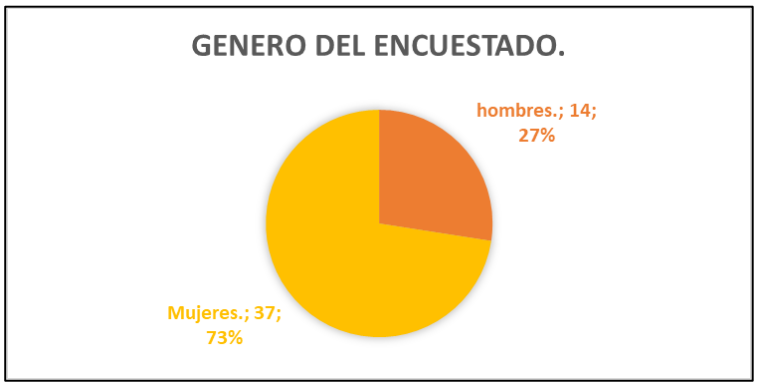
Nota. Fuente: Elaboración propia.

A continuación se evidencian en la tabla 2, los resultados obtenidos en la encuesta con relación al listado de participantes que contribuyeron con su experiencia para realizar el análisis de proyección para esta investigación. Y donde se realizó la encuesta aun total de 51 empleados del Banco de Occidente de la capital del Valle, en la modalidad para trabajo en casa, a distancia o tele trabajo.

Datos demográficos

Figura 1.

Pregunta 1 Género de encuestados pertenecientes a esta entidad Privada.



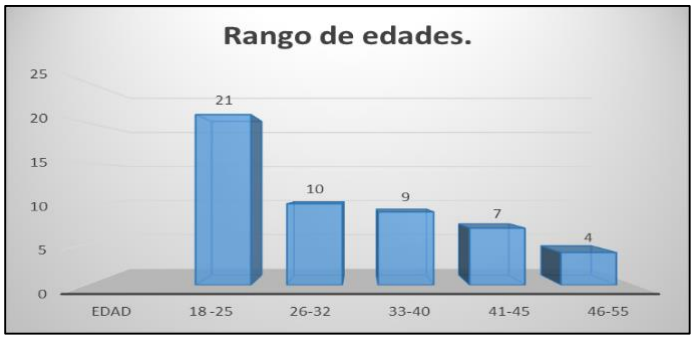
Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 1, se contó con un total de 37 mujeres y 14 hombres, empleados vinculados directamente al Banco de Occidente, en la modalidad trabajo en casa, a distancia o tele trabajo.

Para las siguientes figuras 2 y 3, también se consultó los rangos de edad y estrato socio económico logrando identificarse sus correspondientes resultados a continuación.

Figura 2.

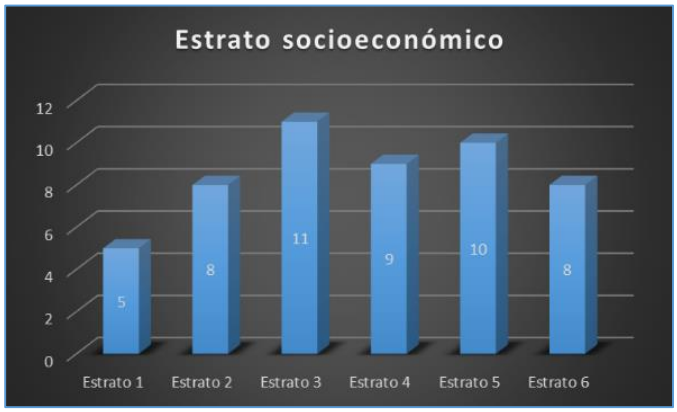
Pregunta 2 Rango de edad de los encuestados pertenecientes a esta entidad Privada.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Figura 3.

Pregunta 3 Estratificación de los encuestados pertenecientes a esta entidad privada.



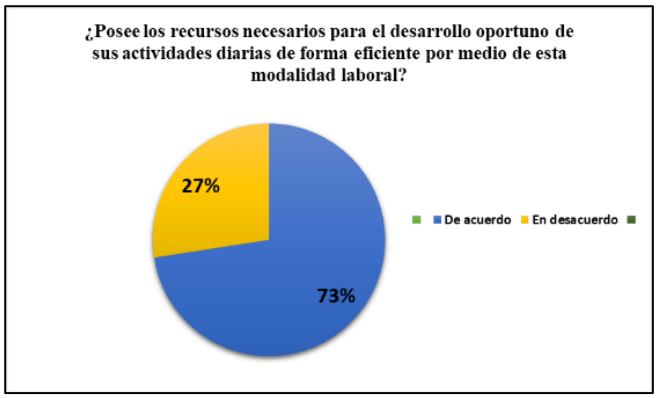
Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Variable de eficiencia y rendimiento laboral.

De acuerdo a los resultados arrojados en la figura 4, se evidencia que los instrumentos o recursos que son necesarios para el buen funcionamiento laboral son claves para el progreso en la realización de las funciones de un empleado, por otro lado que en esta opción laboral suelen estar conformes con los equipos que son asignados, implementando como factor esencial para su desempeño los diversos herramientas electrónicas y sus complementos tecnológicos.

Figura 4.

Pregunta 4 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Posteriormente y visualizando la figura 4 y 5, se evidencia las aplicaciones que el Banco de Occidente ha implementado para las nuevas formas de trabajo en casa, con el fin, de que cada uno de sus empleados en esta modalidad tenga sus aplicaciones de software para cumplir con sus actividades de manera oportuna y eficazmente.

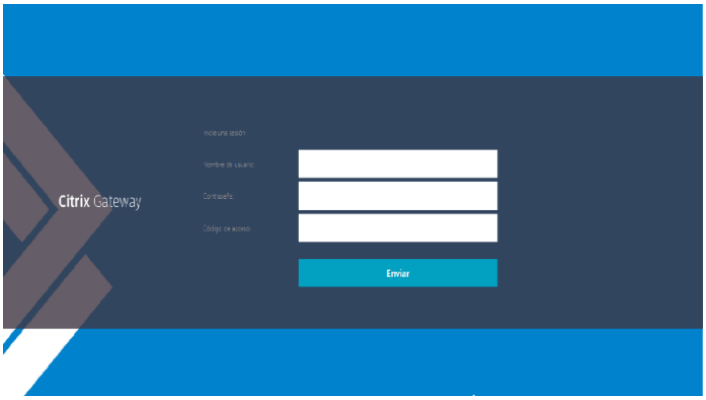
Figura 5.

Aplicativo para la modalidad del trabajo en casa Banco de Occidente – VPN.

Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Figura 6.

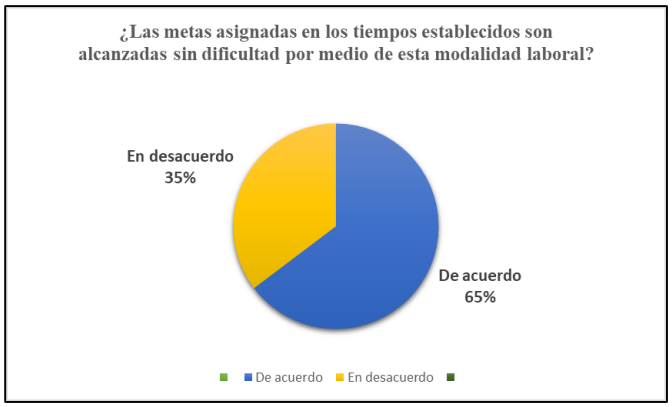
Citrix - aplicativo para la modalidad del trabajo en casa Banco de Occidente.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Figura 7.

Pregunta 5 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

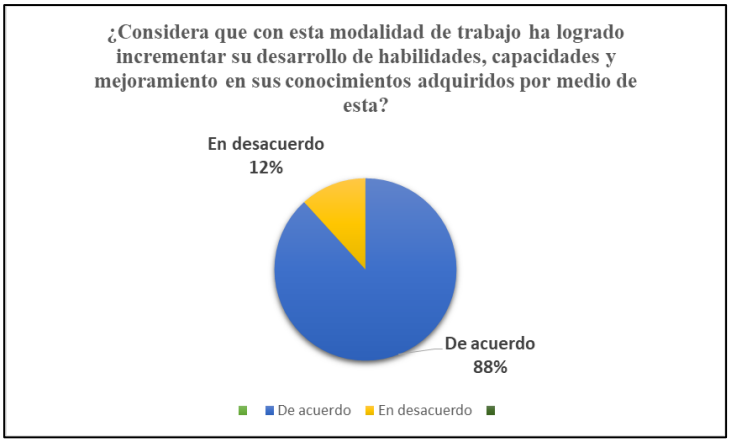
De acuerdo al análisis ejecutado para la figura 6, se observa otro lado referente al manejo del tiempo laboral, al ser este uno de los medios que permite calcular la eficacia en los diversos procesos a nivel organizacional, con el desarrollo de la quinta pregunta se halla que en esta modalidad de trabajo existe una tendencia un poco desfavorable en los resultados ya que el 35% puntualiza que está en desacuerdo porque como se sustenta por medio de esta, el empleado se ve obligado en ocasiones en llevar cargas o asignaciones un poco excesivas que lo obligan a tener

que estar más tiempo en el ordenador para cumplimento de las metas estipuladas en sus contratos y donde esto a largo plazo logra verse reflejado en indicadores de productividad y eficiencia para estas organizaciones. No obstante, el rendimiento requerido tiende a ser alcanzado por la mayoría de los empleados sujetos a esta opción laboral y por ende se debería tener en cuenta los puntos de afectación para el porcentaje que voto negativamente, asimismo incluirlos en su plan de mejoramiento a futuro.

Variable en la calidad de vida.

Figura 8.

Pregunta 6 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.



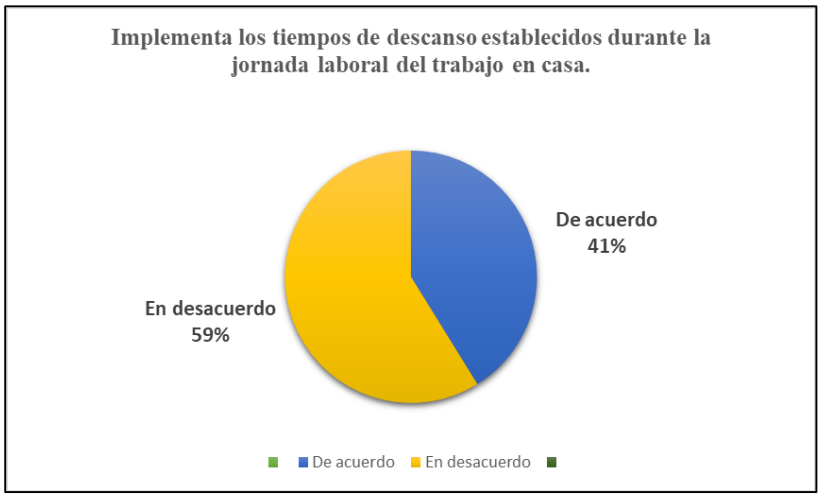
Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Dando continuidad al desarrollo del análisis y con relación a los resultados arrojados por la figura 8, correspondiente a la pregunta 6, la recopilación de información de la investigación del posible impacto e influencia de esta modalidad de trabajo en los resultados de gestión para esta entidad privada, pero ahora enfocado en la calidad de vida de sus empleados se tiene que para Ardila (2015) menciona que: “El progreso para los diversos individuos al interior de las organizaciones es un factor que considera de compromiso del mismo, por tal motivo se demanda de amplio conocimiento tanto del contratante, como en el perfil y las diversas habilidades que se

solicitan para ocupar algún cargo del nuevo empleado". Al comprender los resultados alcanzados para esta pregunta se descubre que el elemento "calidad de vida" contiene la interacción del individuo entre su labor y su desarrollo competitivo a nivel personal y profesional. Es por ello, que la figura anterior indica que los empleados sujetos al trabajo en casa piensan que esta modalidad laboral les permite en un alto nivel el aumento del desarrollo de habilidades, capacidades y mejora de conocimientos adquiridos durante su labor en esta modalidad.

Figura 9.

Pregunta 7 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

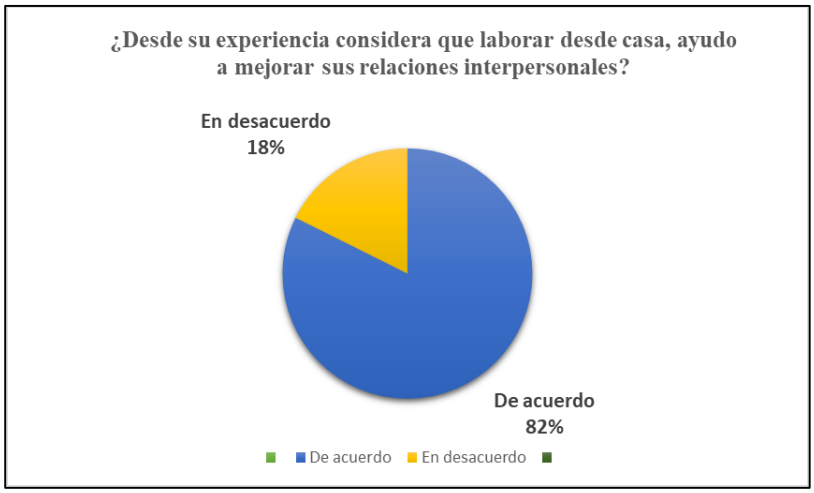
Para Ardila (2015) menciona lo siguiente: "El descanso forma parte de las actividades dentro de la jornada laboral establecida por los jefes de área y son de vital importancia para poder llevar a cabo las jornadas de trabajo." Como se ha venido replicando la figura 9 demuestra que el tiempo es uno de los elementos más significativos a valorar en procesos de la modalidad de trabajo en casa. Donde se logra demostrar por medio de la gráfica que los empleados de esta entidad privada, tienden a casi no generar tiempo de descanso mientras realizan sus labores asignadas en su respectiva jornada laboral durante este proceso.

Al ir continuando el desarrollo de esta investigación se ha logrado evidenciar que la calidad de vida involucra echar un vistazo al ser humano sencillamente como un ser netamente social y siendo esto un ideal para que muchas organizaciones actuales estén implementando esta modalidad en su estructura organizacional, al lograr innovar en este aspecto y así lograr hallar un equivalente entre el ámbito familiar, el laboral y su entorno en general.

De lo anterior se puede expresar que es necesario pensar en el empleado, primordialmente como algo que hace parte de él, es ser social al sentirse con la necesidad de poder relacionarse con medios que marchen más allá que su propio entorno laboral. Es por ello, que será trascendental analizar a los empleados frente a sus posibles interacciones, asimismo de su relación en el contexto familiar y su entorno como tal.

Figura 10.

Pregunta 8 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.



Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Ahora bien, de acuerdo a lo que muestra la figura 10, el establecer relaciones personales permiten el desarrollo potencial de los seres humanos y crecimiento en la sociedad, es de vital importancia crear relaciones de valor y generar interacciones con diferentes grupos de personas

para construir y trabajar en unión por un mismo bien común, el ser humano es un ser social que necesita relacionarse en pro de su desarrollo personal y profesional.

Al analizar los resultados de la pregunta a los empleados del Banco de Occidente se puede observar que el trabajo en modalidad en casa les ayudó a mejorar sus relaciones interpersonales, tener las herramientas dispuestas para el trabajo en esta modalidad les permitió seguir generando relaciones de valor para su desarrollo personal y profesional. Sin embargo, de la siguiente muestra se observa que algunos empleados si se vieron afectados en sus relaciones interpersonales, lo que se puede asumir que las largas jornadas de trabajo pudieron afectar las interacciones con sus familiares, amigos o compañeros de trabajo.

Figura 11.

Pregunta 9 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.

Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Para la figura 11, unos de los aspectos más relevantes que ha dejado el trabajo en casa en los últimos años es poder tener mayor atención a los compromisos familiares, estar más presente en casa y ha sido uno de los factores por los cuales se ha incrementado la preferencia de esta modalidad por los escogidos, poder atender los requerimientos laborales y al mismo tiempo estar desde la comodidad de la casa compartiendo mayor tiempo con sus familiares y atendiendo

cualquier necesidad que se presente. Al comprender los resultados por la presente pregunta los empleados del Banco de Occidente sienten que esta modalidad de trabajo les ha permitido estar presente y atender sus compromisos familiares, lo cual genera una respuesta positiva para el bienestar de sus empleados en general.

Figura 12.

Pregunta 10 de la encuesta de modalidad del trabajo en casa.

Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.

Ya al finalizar los resultados arrojados por la encuesta y de acuerdo a lo que se visualiza en la figura 12, uno de los grandes retos que tienen las organizaciones con sus empleados en esta modalidad de trabajo es generar diferentes estrategias y acciones que garanticen la calidad de vida de sus colaboradores, la presencialidad laboral era la cotidianidad que vivían las organizaciones, a partir de la pandemia y por fuerza mayor la modalidad de trabajo en casa llegó para que las organizaciones se adaptarán a estas nuevas formas de trabajo, estructurando sus estrategias, generando nuevas acciones para mantener el bienestar de sus empleados y favorecer su calidad de vida. Para los empleados del Banco de Occidente, conforme con las respuestas a la presente pregunta, la mayoría percibe de manera positiva su calidad de vida con la modalidad de trabajo en casa, la organización se ha adaptado rápidamente para ofrecerle a sus colaboradores

las herramientas necesarias, acompañadas de acciones que aportan al bienestar de sus empleados, sin embargo, un porcentaje considerable percibe que su calidad de vida no ha sido muy positiva, lo cual representa una oportunidad de mejora para la organización y continuar trabajando para ofrecerles a sus empleados mejores acciones, actividades y estrategias que incrementen de manera positiva este resultado.

Análisis y discusión

Con los resultados obtenidos de la investigación desarrollada se identifica que la empresa Banco de Occidente tiene muy buenas acciones y estrategias para ofrecer en el bienestar integral a sus empleados, teniendo en cuenta que las nuevas formas de trabajo remoto han generado unas mayores exigencias que deben garantizar la seguridad, salud, desarrollo profesional y personal, productividad, clima laboral positivo y bienestar de sus colaboradores.

En lo que respecta a procesos encaminados al talento humano la compañía se encuentra en óptimas condiciones, todo enfocado en la mejora continua, es decir como el mercado está en constante cambio, siempre es prioritario que las organizaciones de este tipo se encuentren en un nivel en el que puedan satisfacer dichos cambios y necesidades.

Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora, el nivel y carga laboral hace parte de uno de los puntos que la empresa debe estudiar y analizar para que disminuya la presión por asignaciones un poco excesivas para el cumplimiento de metas, y compromisos que se desencadenan en ocasiones en largas horas de trabajo y que pueden generar algunos problemas a futuro para sus empleados, por otro lado se observa puntos positivos como la cuestión en el ahorro de su tiempo laboral y asimismo dinero al evitar desplazamientos o transportes, disfrutar de una alimentación sana y fresca al estar a la mano desde cada uno de sus hogares y conservar en gran parte de su salud mental y física al reducir los niveles de estrés. Los empleados en esta modalidad laboral lograron adquirir autonomía para desempeñar sus labores. Otro de los resultados en la información de los datos adquiridos que fueron arrojados en la encuesta indicaron impactos efectivos, como por ejemplo el resultado donde se logra analizar el impacto de cómo influye esta modalidad de trabajo en la gestión de eficiencia y de la calidad de vida de los empleados de dicha entidad privada, reflejando que para estos empleados es mucho más

beneficioso porque de alguna manera les ha permitido lograr administrar su tiempo y asimismo tener más de este para dedicarle a su familia y a sus compromisos en este medio.

En el progreso de la elaboración de esta magnífica investigación se logra determinar una gran aprobación de esta modalidad laboral por parte de los empleados del banco, al sentirse más a gusto con dicha modalidad, hallan una declaración de confidencia por parte de la entidad privada, es por ello, que el haber implementado esta modalidad en la organización se vio beneficiada competitivamente al estar a la vanguardia y avanzar a la era moderna, ya que se optimizaron en algunos casos los períodos de contestación, se mejoraron los recursos, se lograron genera más oportunidades de empleo, y se alcanzó mayor afirmación en el medio, como también mejor aprovechamiento de alternativas en el mercado en la actualidad.

Finalmente, y una vez desarrollado el planteamiento del problema contra los resultados adquiridos en esta investigación, eso sí, sustentando en el instrumento de recolección de la información de la encuesta realizada a los empleados de esta entidad privada, se demuestra efectivamente que para los trabajadores del Banco de Occidente de la ciudad de Cali, la modalidad de trabajo en casa ha sido un medio de ayuda, apoyo y sustento diario positivo al contribuir directamente en sus hábitos de vida cotidiana.

Conclusión

En el entorno laboral de los últimos años se ha presentado un dinamismo que requiere de una adaptación rápida tanto del personal y de métodos que permitan el debido procedimiento acorde a la organización, con las nuevas formas de trabajo, se han identificado varias variables que han requerido de ajustes que se van identificando en la práctica, en esta fase se presentan los antecedentes de la problemática que estén afectando la calidad de vida para los trabajadores de mercadeo del Banco de Occidente de la ciudad de Cali.

El trabajo en casa ha tenido una evolución importante, dado que cada vez es más utilizada por las empresas y requerida por los postulantes, con el fin de formalizar esta nueva forma de trabajo la ley colombiana ha venido estructurando las políticas y condiciones de trabajo que deben cumplir las organizaciones, a través de la sistematización del problema se identifica las indicaciones implementadas en la legislación laboral y los aspectos relacionados del trabajo en casa. Con el progreso de este trabajo se evidencia reconocer la metodología de trabajo, sus mecanismos y las implementaciones que el Banco de Occidente de la ciudad Cali, ha tenido con sus empleados del área de mercadeo, identificar si esta nueva forma de trabajo es beneficiosa y cumple con las condiciones establecidas por la legislación laboral colombiana, así mismo, si las afectaciones encontradas en su práctica son motivo de oportunidades de mejora con el fin de custodiar la calidad de vida de sus trabajadores. Además de tener en cuenta que como éxito de importancia y relevancia en la reconstrucción de un plan investigativo es necesario alcanzar integrar cada uno de sus complementos que avocan su gran desenvolvimiento, como también en intentar un nivel de progreso en sus posibles efectos, causas, así como también de sus ventajas y desventajas a partir del instante de su ejecución y fortalecimiento para esta entidad privada, esto

sustentado en el contexto de lo que se vivió con la coyuntura mundial, de nuestra nación y en general.

Establecer un clima laboral acorde se genera también por como las organizaciones se centran para ofrecer actividades, recursos y programas que prioricen la salud mental, emocional y física de sus empleados. Con esta nueva modalidad de trabajo en casa las organizaciones han tenido que identificar nuevas formas de conectar a sus empleados con actividades que se realicen de manera digital. De acuerdo a la investigación realizada los empleados del Banco de Occidente sienten que la empresa ha brindado varias actividades de esparcimiento para mitigar el estrés laboral y los niveles de fatiga que ha generado el trabajo en modalidad remota, situación que se generó globalmente y que no solamente afectó a los colaboradores de esta entidad. El Banco de Occidente de acuerdo a indagación ha desarrollado jornadas frecuentes de charlas con especialistas en temas de salud, financieros, políticos, etc. También han desarrollado actividades de esparcimiento que pueden compartir junto con sus familiares como jornadas de zumba, clases de cocina, stand comedy y boletas para espectáculos que se presentan de manera Online.

Dentro de sus programas de bienestar al empleado cuentan con una red de especialistas en psicología donde cubren entre el 80 y 90% de las consultas para que sus empleados puedan tener acompañamiento de especialistas en el tema que deseen mejorar y tratar.

Para reforzar las actividades, programas y procesos en pro del bienestar al empleado que se realizan desde el área de gestión de talento humano es muy importante la alineación con los jefes inmediatos de cada área quienes son los contactos directos de cada empleado, que se puedan llevar acabo todos los acompañamientos cuando se presente una situación familiar que el empleado debe atender, teniendo en cuenta el grado de afectación que puede generar la situación es muy importante el apoyo, lo cual aporta al bienestar del empleado y que genera un sentido de

agradecimiento y pertenencia con la empresa. Los empleados del Banco de Occidente sienten el apoyo de sus jefes para atender sus situaciones familiares, teniendo en cuenta que el trabajo en casa ha permitido que los colaboradores estén más presentes en la atención de sus compromisos y actividades familiares. Sin embargo, también se identifica oportunidades de mejora que debe tener la entidad para los casos donde las actividades y tareas que representan mayor carga laboral sean identificadas y estudiadas y que sus empleados no se sientan presionados por el cumplimiento si deben atender sus compromisos familiares.

La implementación de esta modalidad de trabajo ha traído consigo resultados más positivos que conllevan a poder continuar la intención de utilizar esta modalidad de trabajo. Los resultados que dan como positivo al valor agregado que esta modalidad de trabajo agrega a la calidad de vida de los empleados, en donde se aportan cualidades tales como; mejora en habilidades cognitivas, empíricas. Siendo estos, pilares fundamentales para una persona, puesto que toda persona espera crecer dentro de una organización.

Por otro lado, permite conocer que si bien el empleado se educa, al mismo tiempo sacrifica tiempo personal, puesto que la jornada laboral se tiende a extender, lo que lleva a que la carga de trabajo sea un poco mayor y se deba realizar en algunos casos en horarios diferentes al espacio laboral. Este tipo de eventualidades rompen el clima organizacional de la empresa y por ende la motivación de algunos empleados, derivando en una posible productividad negativa a largo plazo, siendo así, de tener en cuenta para incluirlos en su plan de mejoramiento en gestión de la calidad a fin de que se logre un punto de equilibrio. En definitiva, se realizó el análisis de la problemática planteada donde se logró prestar atención que hay diversidad en las posibles causas que influyen en el proceso de solución, las cuales tienen que ser objeto de estudio profundo y así poder obtener la respuestas y salidas más serias y veraces a futuro.

Recomendaciones

De acuerdo a lo concluido con este proyecto investigativo se propone las siguientes recomendaciones:

Revisar la carga laboral que es asignada a los empleados a fin de que se pueda cumplir el horario de ley establecido, asimismo de las actividades o tareas diarias, ya que se presenta mayor carga de labores a comparación con la modalidad presencial.

Realizar continuo seguimiento para sus empleados realice las pausas activas durante la jornada laboral, previniendo a futuro problemas físicos y mentales relacionados al estrés laboral.

Realizar la valoración junto con la ARL para que los empleados cuenten con las herramientas, puestos adecuados y puedan ejecutar sus labores desde casa sin ningún inconveniente.

Se continúe con el apoyo del área de recursos humanos o bienestar al empleado incentivando a que sus empleados no pierdan el sentido de pertenencia con la organización y las relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.

Referencias Bibliográficas

Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172–187. Recuperado de, https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801

Ardila, C (2015) Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá. Recuperado de, https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/tesis%20teletrabajo%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isallowed=y

Banco de Occidente. (2018). Balance Social 2018, Objetivos Corporativos (pág. 7). Recuperado de, https://www.bancodeoccidente.com.co/wps/wcm/connect/banco-deoccidente/13e247dc9ec54f509b45eaf4f5685e47/balance_social_2018.pdf?mod=ajperes&cvid=n28dzbu

Banco Occidente. (2018). Balance Social 2018, Historia (pág. 4). Recuperado de, https://www.bancodeoccidente.com.co/wps/wcm/connect/banco-de-occidente/13e247dc-9ec5-4f50-9b45-eaf4f5685e47/balance_social_2018.pdf?mod=ajperes&cvid=n28dzbu

Banco Occidente. (2018). Balance Social 2018, Misión y Visión (pág. 6). Recuperado de, https://www.bancodeoccidente.com.co/wps/wcm/connect/banco-de-occidente/13e247dc-9ec5-4f50-9b45-eaf4f5685e47/balance_social_2018.pdf?mod=ajperes&cvid=n28dzbu

Banco de Occidente. (2022)¿Quiénes Somos? Historia del Banco. Recuperado de, https://www.bancodeoccidente.com.co/wps/portal/banco-deoccidente/bancodeoccidente/quienes-somos/quienessomos

Bertel, L (2019) Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. Recuperado de, https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Böhrt, M (2000) Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Recuperado de, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015

Caicedo Ordóñez, K. (2021). El teletrabajo y su impacto en la eficiencia organizacional y la calidad de vida laboral en el Banco de Occidente. Recuperado de, https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/21756

Camacho Peláez, R. H., & Higuita López, D. (2014). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Revista científica pensamiento y gestión. Recuperado de, https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6113

Contreras, O & Rozo, I. (2015) Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. Recuperado de, https://www-sciencedirect-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/science/article/pii/S2215910X15000129

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Educación 6° Edición. Recuperado de, https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Ministerio de trabajo. (2020). Circular 041. Consultado en, https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0041-2020.pdf

Ministerio de trabajo. (2021). Ley 2088. Gov.co. Consultado en, https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970

Ministerio de trabajo. (2022). Decreto 649. Consultado en, https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/04/decreto-649-del-27-de-abril-de-2022.pdf

Ochoa, K. L. (2015). La Concepción del Trabajo y su Implicación en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. Recuperado de, http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art03.pdf

Reyes. (2005). Administración de personal. En Administración de personal (pág. 163).Fundación Universitaria del área andina. (n.d.). Planteamiento del Problema. El Proyecto de Investigación. Recuperado de, https://sites.google.com/a/funandi.edu.co/investigacion/planteamiento-del-problema-1

Suarez, A (2016) Teletrabajo: realidad y bienestar. Recuperado de, https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/desbordes/article/view/2299

Anexos

Encuesta modalidad trabajo en casa

Empleados área de mercadeo Banco de Occidente de la ciudad de Cali

joaquijorge@gmail.com (no compartidos) Cambiar de cuenta

*Obligatorio

1. Género de encuestados pertenecientes a esta entidad privada.

- Masculino
- Femenino

2. Rango de edad pertenecientes a esta entidad privada.

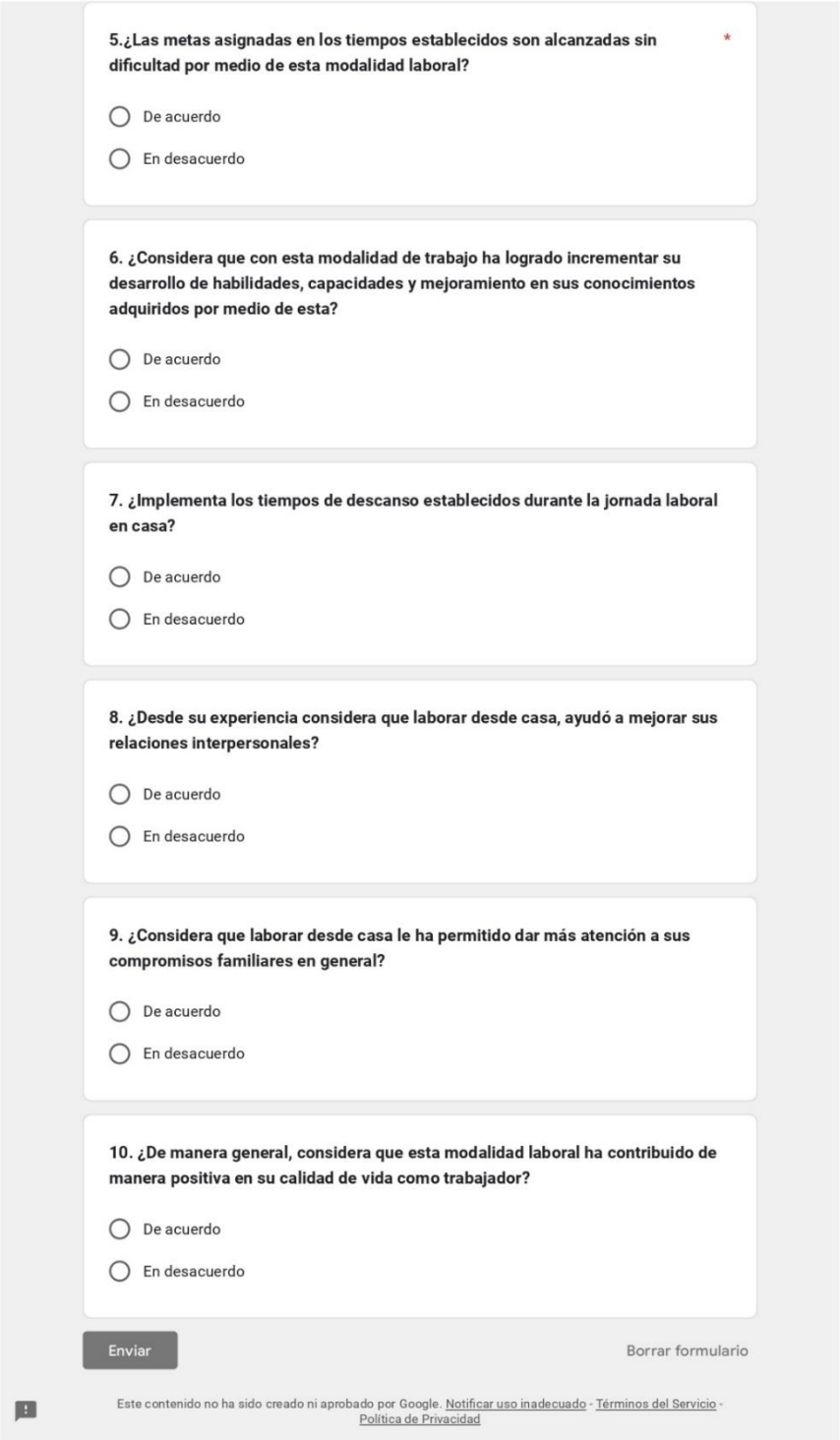
- 18-25
- 26-32
- 33-40
- 41-45
- 46-55

3. **Estratificación de los encuestados pertenecientes a esta entidad privada.**

- Estrato 1
- Estrato 2
- Estrato 3
- Estrato 4
- Estrato 5
- Estrato 6

4 ¿Posee los recursos necesarios para el desarrollo oportuno de sus actividades diarias de forma eficiente por medio de esta modalidad laboral?

- De acuerdo
- En desacuerdo



5.¿Las metas asignadas en los tiempos establecidos son alcanzadas sin dificultad por medio de esta modalidad laboral? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

6. ¿Considera que con esta modalidad de trabajo ha logrado incrementar su desarrollo de habilidades, capacidades y mejoramiento en sus conocimientos adquiridos por medio de esta?

- De acuerdo
- En desacuerdo

7. ¿Implementa los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral en casa?

- De acuerdo
- En desacuerdo

8. ¿Desde su experiencia considera que laborar desde casa, ayudó a mejorar sus relaciones interpersonales?

- De acuerdo
- En desacuerdo

9. ¿Considera que laborar desde casa le ha permitido dar más atención a sus compromisos familiares en general?

- De acuerdo
- En desacuerdo

10. ¿De manera general, considera que esta modalidad laboral ha contribuido de manera positiva en su calidad de vida como trabajador?

- De acuerdo
- En desacuerdo

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio - Política de Privacidad

Nota. Fuente: Encuesta digital formulario de Google, elaboración propia.