

Incidencia del *Team Building* en pequeñas empresas de servicios, en tiempos de virtualidad en la localidad de Chapinero en la ciudad de Bogotá.

Magdaly Rodriguez, Pilar Rojas, Neidy Sanchez

* Universidad EAN, Bogotá, Colombia

Resumen: La emergencia sanitaria global originada por el rápido contagio del virus del Covid-19 durante el año 2020 y 2021, trajo como consecuencia la necesidad de adaptación a diferentes comportamientos y herramientas tanto en el ámbito laboral como personal. Este drástico ajuste a la “nueva normalidad” ocasionó una cascada de emociones, sentimientos, opiniones y comportamientos, los cuales afectaron los niveles de productividad y el rendimiento de las operaciones a nivel organizacional. Teniendo como base la teoría de las relaciones humanas expuesta por Elton Mayo, la cual postula que los factores sociales cumplen un papel motivacional mucho más importante que la remuneración económica en los trabajadores, se realiza esta investigación en empresas pequeñas pertenecientes al sector de servicios de la localidad de Chapinero en Bogotá, con el fin de establecer los factores sociales más afectados, y cómo entonces mitigar este impacto a través de la implementación de nuevas tecnologías, estrategias y herramientas que faciliten actividades de *Team Building* en modalidad virtual.

Palabras clave: Pandemia; Impacto; Tecnología; Team Building.

Incidence of *Team Building* in small service companies, in times of virtuality in the neighborhood of Chapinero in the city of Bogotá.

Abstract: The global health emergency caused by the rapid contagion of the Covid-19 virus during the year 2020 and 2021 brought as a consequence the need to adapt to different behaviors and tools both in the workplace and at a personal level. This drastic adjustment to the "new normal" caused a cascade of emotions, feelings, opinions and behaviors, which affected productivity levels and the performance of operations at the organizational level. Based on the theory of human relations exposed by Elton Mayo, which postulates that social factors play a much more important motivational role than economic remuneration in workers; this research is carried out in small service companies of the Chapinero area in Bogotá, in order to establish the most affected social factors, and to mitigate this impact through the implementation of new technologies, strategies and tools that facilitate team building activities online.

Keywords: Pandemic; Impact; Technology; Team Building.

Introducción

La investigación realizada surge de la necesidad de conocer el impacto que tuvo el cambio de la presencialidad a la virtualidad en ambientes laborales en los trabajadores a nivel personal y laboral; y por ende identificar ajustes tecnológicos y de comportamiento por parte de los trabajadores y de las empresas para mitigar los efectos negativos que el trabajo desde el hogar trajo consigo debido a la pandemia del covid-19.

De acuerdo con lo expuesto por Stone, y Veksler (2022), se identificó que la amenaza de contagio del virus Covid-19 fue el antecedente principal de las acciones que llevaron a la mayoría de las empresas a verse forzadas a tomar la decisión de migrar sus procesos de la presencialidad a la virtualidad.

La muestra de la investigación a los que se les aplicó la metodología de la encuesta, son trabajadores de empresas pequeñas pertenecientes al sector de servicios de la localidad de Chapinero en Bogotá, que vivenciaron el cambio drástico de la presencialidad a la virtualidad y que experimentaron una serie de alteraciones en su ambiente personal, familiar, y por ende laboral.

Los factores sociales y psicológicos en el lugar de trabajo, no las condiciones físicas del lugar de trabajo determinan la moral y el rendimiento de los empleados. (Mayo, 1932). Es una de las conclusiones de su teoría de relaciones humanas en la que se destaca la importancia de los factores sociales en el ámbito laboral y su impacto positivo en la motivación de los trabajadores. Esto, contrarrestado con el estado del arte realizado; identifica, entre otras, las variables de productividad, motivación, manejo de herramientas virtuales y comodidad de trabajar desde casa. Dichas variables fueron correlacionadas, y su análisis arrojó el estrecho vínculo que las relaciona y el respaldo que soporta la hipótesis propuesta y aceptada.

Siguiendo de la mano las lecciones aprendidas según Pavez y Neves (2021) después de implementar procesos de desarrollo de equipos orientados a fortalecer el trabajo en equipo en entornos virtuales en su empresa, determinaron que “el líder debe crear condiciones que permitan preguntas generativas para nutrir nuevas narrativas sobre lo que significa ser un equipo eficaz en un entorno virtual”.

Se pretende implementar estrategias para el uso de herramientas y actividades virtuales basadas en *Team Building*, con el fin de mitigar la falta de las relaciones interpersonales entre colegas y compañeros de trabajo y por ende fomentar la motivación y la productividad, la cual trae beneficios tanto al trabajador como a la organización.

Análisis bibliográfico

Debido a la rápida expansión del contagio del virus, las organizaciones debieron adoptar nuevas medidas tecnológicas en tiempo récord para continuar con sus actividades empresariales, y al mismo tiempo, los trabajadores se vieron obligados a adaptarse a una nueva forma de trabajo de la noche a la mañana en su

entorno familiar y personal, llevando esto a afectar la parte emocional y por ende perjudicar de manera indirecta la parte laboral con el pasar del tiempo. De acuerdo con lo expuesto por Stone, y Veksler (2022), se identificó que la amenaza de contagio del virus Covid-19 fue el antecedente principal de las acciones que llevaron a la mayoría de las empresas a verse forzadas a tomar la decisión de migrar sus procesos de la presencialidad a la virtualidad.

La diferencia principal entre la organización espacial flexible y la distancia espacial de trabajo, es que en la primera, bajo las características de teletrabajo, los trabajadores aceptan estas condiciones laborales; tienen autonomía de cuando realizar sus tareas. En contraste, con distancia espacial de trabajo (aislamiento), los trabajadores no están psicológicamente listos para llevar a cabo tareas laborales bajo estas condiciones. (Kozhina, A. y Vinokurov, L. 2020).

La alineación en el trabajo es un estado mental complejo y negativo asociado con la destrucción de comunicaciones interpersonales, expresadas en la percepción de los empleados de impotencia, pérdida de sentido en relación con su actividad, de su entorno social y laboral, y pérdida de autoidentificación con el papel de un empleado organizacional. (Kozhina, y Vinokurov, 2020, p. 108)

“La distancia física y el distanciamiento social puede incrementar niveles de estrés y fricción en el hogar. Las personas que deben cumplir con cuarentenas pueden llegar a sufrir de irritabilidad, rabia, insomnio, ansiedad y depresión” (Brooks, *et al.* 2020, p 912–920)

Partiendo de la situación explicada anteriormente y teniendo como base la teoría del profesor Elton Mayo, quién, después de realizar sus investigaciones entre los años 1927 y 1932 relacionó y demostró la importancia entre la productividad y las condiciones de trabajo; demostrando que la cohesión entre el personal afectaba directamente a la productividad de la empresa, es que se realiza esta investigación, en aras de entender el problema y mitigar su efecto negativo en los trabajadores y por ende en las organizaciones, y potencializar actividades y estrategias de *Team Building*.

A partir de la década de los 70's con Kolb (1974), creador del modelo de aprendizaje basado en experiencias, es que se comenzó a gestar una cultura de

entrenamiento para los equipos empresariales y elevar así su eficacia y su eficiencia. Y a partir de 1990 y hasta nuestros días se ha gestado la era de los equipos de alto desempeño entrenados por firmas consultoras enfocadas a estos recursos.

De acuerdo con Stevens (2021), el mayor desafío para cualquier reunión virtual es fomentar la interacción. Sin ella, la reunión se vuelve aburrida y la atención de los participantes se divide en correos electrónicos no leídos, actualizaciones de redes sociales o una multitud de otras distracciones. Incluir actividades interactivas asegura que los miembros del equipo estén involucrados, además de estar adquiriendo y comprendiendo contenido. Los descansos cortos de la sesión que involucren actividades divertidas pueden ser una forma de mantener las cosas interactivas y atractivas.

Algunas de las lecciones aprendidas según Pavez y Neves (2021) después de implementar procesos de desarrollo de equipos orientados a fortalecer el trabajo en equipo en entornos virtuales en su empresa, determinaron que “el líder debe crear condiciones que permitan preguntas generativas para nutrir nuevas narrativas sobre lo que significa ser un equipo eficaz en un entorno virtual” y “que los equipos necesitan tener indicadores para evaluar el crecimiento positivo. Estos indicadores deben medir tanto la calidad de las relaciones del equipo (es decir, el suelo) como el desempeño (es decir, el producto) para rastrear el florecimiento del equipo tanto dentro como fuera de los límites del grupo”

Metodología

Después de la realización del estado del arte acerca de los efectos de la pandemia y con el fin de conocer el impacto de la virtualidad en los indicadores de desempeño organizacional y del trabajador en el sector empresarial, la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, fue la recolección de datos a través de la implementación de una encuesta de 20 preguntas, la cual fue respondida por 71 personas, siendo estos trabajadores de diferentes empresas pequeñas pertenecientes al sector de servicios de la localidad de Chapinero en Bogotá.

En ella se cuestionó el nivel de aprobación en referencia a varios aspectos y comportamientos experimentados durante el tiempo de cuarentena en casa, tales como: las condiciones de teletrabajo adoptadas por la empresa en tiempos de virtualidad, la facilidad o dificultad de organizar y dividir claramente las actividades familiares y personales de las laborales, el nivel de motivación para trabajar desde casa, la importancia de la interacción virtual con compañeros de trabajo y supervisores, la necesidad de implementar actividades virtuales que refuercen el trabajo en equipo, el soporte virtual brindado por la empresa, la sensación de emociones y sentimientos ligados a la soledad, tristeza, ansiedad y frustración; entre otros.

De las 20 preguntas en total, 17 fueron formuladas de tal forma que pudieran ser respondidas teniendo en cuenta la escala de Likert, seleccionando solo una opción de las cinco (5) posibles:

1. Totalmente en desacuerdo (Como respuesta negativa)
2. En desacuerdo (Como respuesta negativa)
3. Ni en acuerdo ni desacuerdo (Como respuesta neutra)
4. De acuerdo (Como respuesta positiva)
5. Totalmente de acuerdo (Como respuesta positiva)

Dos preguntas fueron formuladas bajo la técnica de opción múltiple, en la que solo una opción era posible de elegir, y una pregunta fue formulada en la que la respuesta debía ser “sí” o “no”.

Resultados

Figura 1.

Correlación Pregunta 2 y 4

Correlaciones				
			2. ¿Está usted de acuerdo con las condiciones de teletrabajo adaptadas por su empresa?	4. ¿Está usted de acuerdo en que la empresa para la cual trabaja le provee el soporte virtual necesario para resolver inquietudes o requerimientos que tenga?
Rho de Spearman	2. ¿Está usted de acuerdo con las condiciones de teletrabajo adaptadas por su empresa?	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	4. ¿Está usted de acuerdo en que la empresa para la cual trabaja le provee el soporte virtual necesario para resolver inquietudes o requerimientos que tenga?	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

Estas dos variables tienen una correlación positiva con 0.51, lo cual indica que las personas encuestadas se encuentran satisfechas con las condiciones de trabajo, puesto que sienten que la organización provee el soporte necesario para resolver inquietudes o requerimientos, dentro de la modalidad virtual.

Figura 2.

Correlación Pregunta 8 y 9

Correlaciones				
		8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?		9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?
Rho de Spearman	8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	71	71	
	9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
Sig. (bilateral)		<,001	.	
N	71	71		

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

Alrededor del interrogante de estabilidad o comodidad con las condiciones laborales dentro de su mismo ambiente familiar, se observa que, para la mayoría de los encuestados, les ha sido fácil el manejo del tiempo con respecto a las actividades profesionales y su espacio personal. De lo anterior, connota la correlación positiva entre estas dos variables, con un resultado de 0.567.

Figura 3.

Correlación Pregunta 8 y 10

Correlaciones				
			8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?
Rho de Spearman	8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

En el presente gráfico vemos que el resultado de correlación es altamente positivo con 0.572, lo que nos permite identificar que el interrogante acerca de la comodidad al realizar actividades laborales en el hogar, está directamente relacionada con el interrogante de la motivación de generar dichas labores en casa. Es decir, que hay satisfacción y un alto grado de motivación al realizar sus actividades laborales desde casa.

Figura 4.

Correlación Pregunta 8 y 14

Correlaciones				
Rho de Spearman	8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?		8. ¿Se siente usted cómodo al realizar las actividades laborales en su hogar?	14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)
		Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

En el respectivo gráfico analizamos la correlación positiva con un porcentaje de 0.507, indicando que la satisfacción o comodidad de trabajar desde casa es positiva en la medida en que es cómodo manejar plataformas y herramientas virtuales, que facilitan la ejecución de las mismas.

Figura 5.

Correlación Pregunta 9 y 10

Correlaciones				
			9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?
Rho de Spearman	9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

Los resultados arrojados en el gráfico, hace connotación a uno de los porcentajes más altos en correlación entre las variables con 0.615, en relación con la organización adecuada del tiempo, por situaciones motivacionales, como la oportunidad de trabajar desde casa.

Figura 6.

Correlación Pregunta 9 y 11

Correlaciones				9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	11. ¿Considera usted que ha sido fácil conciliar entre su trabajo y su vida personal y familiar con la modalidad de trabajo virtual desde el hogar?
Rho de Spearman	9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,525**	
		Sig. (bilateral)	.	<,001	
		N	71	71	
	11. ¿Considera usted que ha sido fácil conciliar entre su trabajo y su vida personal y familiar con la modalidad de trabajo virtual desde el hogar?	Coefficiente de correlación	,525**	1,000	
		Sig. (bilateral)	<,001	.	
		N	71	71	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el respectivo gráfico podemos evidenciar un 0.525 con resultado positivo en correlación entre las variables; esto conlleva a deducir que a las personas de la muestra se les ha ajustado de manera positiva el tiempo de ejecución de sus actividades, con otros aspectos familiares y de su vida personal, sin interferir negativamente el teletrabajo.

Figura 7.

Correlación Pregunta 9 y 12

Correlaciones				
		9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?		12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?
Rho de Spearman	9. ¿Considera que ha podido organizar adecuadamente su tiempo de trabajo en el hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

El gráfico nos permite evidenciar un 0.578 con resultado positivo de la correlación entre las variables; esto conlleva a deducir que, el tiempo de ejecución de sus actividades laborales ha sido óptimo y que ha sido más productivo en las mismas.

Figura 8.

Correlación Pregunta 10 y 11

Correlaciones				
			10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	11. ¿Considera usted que ha sido fácil conciliar entre su trabajo y su vida personal y familiar con la modalidad de trabajo virtual desde el hogar?
Rho de Spearman	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	11. ¿Considera usted que ha sido fácil conciliar entre su trabajo y su vida personal y familiar con la modalidad de trabajo virtual desde el hogar?	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

El gráfico nos permite ver que la correlación entre las variables “motivación en la realización de sus tareas laborales” y la conciliación entre el trabajo y la vida personal” es de 0.581 indicando ser altamente correlacionados positivamente. Es decir, que existe la motivación de trabajar desde casa, sin ver comprometido el tiempo de sus labores con su vida personal y familiar.

Figura 9.

Correlación Pregunta 10 y 12

Correlaciones				
			10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?
Rho de Spearman	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

El gráfico arroja una correlación entre las dos variables del 0.563, indicando una alta correlación entre las variables de manera positiva. Es decir que, su grado de motivación es alto, trabajando desde casa y siendo más efectivo que desde la oficina.

Figura 10.

Correlación Pregunta 10 y 14

Correlaciones				
	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?		10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)
Rho de Spearman	10. ¿Está usted de acuerdo con que se siente motivado para realizar sus tareas laborales desde su hogar?	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	71	71	
	14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
Sig. (bilateral)		<,001	.	
N		71	71	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

El gráfico nos permite ver que la correlación entre las variables “motivación en la realización de sus tareas laborales” y “la comodidad con el manejo de plataformas virtuales” es de 0.531 indicando una alta correlación. Es decir, que existe la motivación de trabajar desde casa, al manejar plataformas o herramientas virtuales que favorecen el desarrollo de las mismas.

Figura 11.

Correlación Pregunta 12 y 15

Correlaciones				
			12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?	15. ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de las empresas de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad?
Rho de Spearman	12. ¿Está usted de acuerdo en que se es más productivo al trabajar desde casa que desde la oficina?	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	15. ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de las empresas de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad?	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

La correlación entre la variable “productividad al trabajar desde casa” y “la necesidad de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad” es altamente correlacionadas de manera positiva, con un resultado de 0.588, como resultado de la viabilidad de la productividad a partir de que las empresas puedan adoptar estrategias relacionadas con la virtualidad, con el fin de optimizar los procesos.

Figura 12.

Correlación Pregunta 14 y 15

Correlaciones				
			14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)	15. ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de las empresas de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad?
Rho de Spearman	14. ¿Se siente usted cómodo con el manejo de plataformas virtuales que se utilizan para el trabajo colaborativo? (Zoom, Teams, GoogleDocs, Monday, NextCloud, Trello, entre otras.)	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	71	71
	15. ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de las empresas de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad?	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Software Estadístico SPSS

La correlación entre la variable “manejo de plataformas virtuales” y “la necesidad de adoptar estrategias acerca del manejo de la virtualidad” es altamente correlacionadas de manera positiva, con un resultado de 0.544, indicando un pensamiento uniforme con respecto a la necesidad de adaptarse a herramientas que permitan al empleado realizar sus actividades laborales de manera más efectiva y productiva.

Debido a la asociación de las mismas variables, quisimos analizar la relación entre dos hipótesis, con el fin de identificar si existe incidencia entre la conciliación o cargas en el hogar paralelas al teletrabajo, con el género de los encuestados.

Figura 13.

Tabla Cruzada

		Genero con el que se identifica				Total	
		Mujer		Hombre		N	%
		N	%	N	%		
11. ¿Considera usted que ha sido fácil conciliar entre su trabajo y su vida personal y familiar con la modalidad de trabajo virtual desde el hogar?	Totalmente en desacuerdo (Como respuesta negativa)	0	0,0%	2	8,3%	2	2,9%
	En desacuerdo (Como respuesta negativa)	10	22,7%	3	12,5%	13	19,1%
	Ni en acuerdo ni desacuerdo (Como respuesta neutra)	11	25,0%	9	37,5%	20	29,4%
	De acuerdo (Como respuesta positiva)	15	34,1%	9	37,5%	24	35,3%
	Totalmente de acuerdo (Como respuesta positiva)	8	18,2%	1	4,2%	9	13,2%
Total		44	100,0%	24	100,0%	68	100,0%

Fuente. Software Estadístico SPSS

Hallazgos

De un total de 71 encuestados, el análisis de los datos arrojó que 43 personas corresponden al género femenino y 28 al género masculino.

Del total de los encuestados, cuando se les preguntó si durante la pandemia de Covid-19, la empresa donde trabajan, se adaptó a la modalidad de teletrabajo, 59 respondieron que “sí” y 12 respondieron que “no”.

Dentro de los hallazgos encontrados al analizar descriptivamente los resultados de las encuestas, se encuentran:

- La mayoría de los encuestados está de acuerdo (37%), o completamente de acuerdo (32%) con las condiciones de virtualidad adoptadas por cada una de sus empresas donde laboran.
- el 61% de los encuestados opina que la modalidad de teletrabajo con supervisión no es relevante para cumplir objetivos y responsabilidades laborales.
- La mayoría de las personas encuestadas consideran que en tiempos de virtualidad la carga horaria es mayor que si se trabajara en la oficina. 33% están de acuerdo y 25% están totalmente de acuerdo.

- En cuanto a la pregunta de si habían sentido algún tipo de emociones o sentimientos de soledad, tristeza, ansiedad o frustración, los resultados son uniformes. El 48% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con haber sentido esos sentimientos, el 20% responde de manera neutra, y el 32% dicen no haberlos experimentado.
- la gran mayoría de los encuestados (62%) considera que la constante interacción con sus compañeros de trabajo, colegas y supervisores es favorable para su desempeño.
- En cuanto a la familiaridad en el uso de herramientas virtuales para trabajo colaborativo, el 72% de los encuestados respondió que está de acuerdo o completamente de acuerdo en sentirse cómodo al interactuar con dichas herramientas.
- Más de la mitad de los encuestados (65%), están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se realicen actividades virtuales de trabajo en equipo con el fin de mantener el espíritu de grupo en la organización.

Los hallazgos arrojados por las tablas de correlación de las variables corroboran una relación por arriba de 0.5 de varias variables, todas relacionadas con la comodidad de trabajar desde el hogar, con la motivación, la organización del tiempo en el hogar, y la comodidad al usar plataformas virtuales para trabajar.

El análisis de dichos resultados permite por lo tanto identificar que ésta investigación soporta la **Hipótesis de la investigación Hi**: El uso de herramientas virtuales de *Team Building* que facilitan la interacción virtual con compañeros, colegas y supervisores es favorable para fomentar la motivación, el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores.

La aceptación de esta hipótesis no solo se basa en teorías relacionadas con el tema que la soportan, las cuales se presentaron en el marco teórico de la presente investigación, sino que ahora bien, también se basa en evidencia que se pudo corroborar al elaborar esta investigación, y al utilizar la metodología de la encuesta, en la cual se le preguntó directamente estos interrogantes a los participantes.

Se considera por lo tanto que con el fin de fomentar la motivación, el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores que trabajan desde su hogar en modalidad de teletrabajo, es conveniente que las organizaciones implementen estrategias basadas en el uso de herramientas virtuales que faciliten la interacción a través del desarrollo de actividades de *Team Building* y de trabajo colaborativo.

Conclusiones y futuras investigaciones

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó un instrumento de medición que consistió en la aplicación de una encuesta dirigida a trabajadores de pequeñas empresas, pertenecientes al sector de servicios en la localidad de Chapinero de Bogotá. Tomando como base los datos y referencias obtenidos con el instrumento de medición, y con la finalidad de conocer información de primera mano para el alcance que permiten analizar la situación de cada uno de los trabajadores en esta nueva modalidad virtual vigente, con el fin de identificar los factores influyentes en el mejoramiento de las condiciones laborales, para incrementar un nivel de productividad, paralelo al bienestar de sus colaboradores; a partir de lo anteriormente mencionado, se sugiere la implantación de actividades a través del trabajo en equipo, y las mejoras del objetivo general de la investigación, evidenciando la necesidad de generar e implementar en las organizaciones estrategias, partiendo del suministro de herramientas virtuales de *Team Building* virtual con el fin de generar a los trabajadores nuevas metodologías que permitan un mejor trabajo colaborativo en línea dentro de esta nueva normalidad, lo que permitirá mejorar la productividad de los trabajadores y proyecciones organizacionales de las empresas de Bogotá ubicadas en la Localidad de Chapinero

Para el cumplimiento del objetivo general, se trabajó en cuatro objetivos específicos. Como primera medida se trabajó en un estado del arte de los efectos de la pandemia con el fin de conocer el impacto de la virtualidad en los indicadores de desempeño organizacional y del trabajador en la localidad de Chapinero de la ciudad de Bogotá; de esta investigación se conoció que ya se están implementando modalidades para identificar cual es el estado actual de cada trabajador, sin embargo, no garantizan un 100% de efectividad para aumentar el rendimiento

laboral de los trabajadores y proyecciones en la organización, dado que ha sido complejo el manejo actual de la virtualidad por desconocimiento en las herramientas tecnológicas y manejo de la vida laboral, personal y familiar en este ámbito.

Mediante la aplicación de la encuesta también se obtuvo información confiable acerca de la percepción del trabajo virtual, el conocimiento que tienen las personas acerca de las herramientas tecnológicas, abarcando inicialmente la opinión de los encuestados en la localidad de Chapinero; de la misma manera se obtuvo la opinión de que tipo de manejo estarían dispuestos a realizar para esta nueva normalidad virtual y disposición de este cambio, el conocimiento de los sistemas convencionales, entre otros aspectos que permitieron conocer más a fondo el punto de vista de los usuarios acerca de esta problemática de índole laboral y social.

A pesar que la tecnología ha contribuido con el desarrollo de diversos sistemas de trabajo en equipo virtual, se observó que hay una falencia en el rendimiento laboral de los trabajadores y proyecciones en las diferentes organizaciones de la Localidad de Chapinero, lo cual nos conlleva afianzar estrategias para implementación de herramientas virtuales de *Team Building*.

Con referencia al alcance del segundo objetivo específico, se investigó acerca de las evaluaciones y efectos dados con la virtualidad en el desempeño de los trabajadores y organización durante el tiempo de pandemia y el contagio del virus Covid-19 a nivel mundial, para aquellas organizaciones que efectivamente evidencian la existencia de falencias en las labores diarias de los trabajadores a través de la metodología virtual, el desempeño y trabajo en equipo.

Para el alcance del tercer y cuarto objetivo, se recomiendan actividades utilizando tecnologías virtuales que permitan mejorar los indicadores de bienestar de los trabajadores, y que por ende le permitan a las organizaciones de la localidad de Chapinero orientar a los trabajadores en cada una de sus labores e interacciones con compañeros a través de trabajo virtual en equipo.

Considerando los resultados de la investigación, se concluye que el objetivo general de la investigación si bien se cumple de forma precisa, se debe profundizar de manera más detallada en las herramientas y metodologías relacionadas para

comprender con mayor precisión la problemática actual en términos de lo que se considera trabajo virtual.

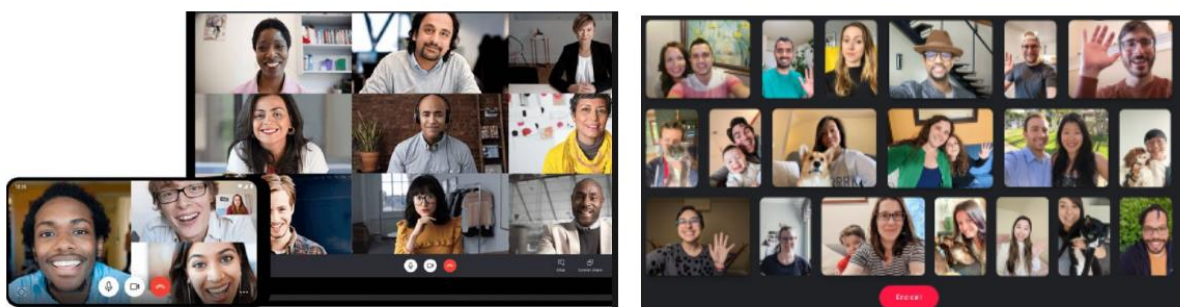
Basados en los objetivos específicos, con el fin de complementar y alcanzar por completo el objetivo general, es importante validar las diferentes herramientas y estrategias existentes para potencializar, mejorar e implementar de manera adecuada los recursos tecnológicos ya existentes para los trabajadores de la localidad de Chapinero, con el fin de mejorar las diferentes herramientas tecnológicas que han sido diseñadas para trabajar en esta modalidad virtual, tal como las mencionadas por Macarena Campos en el artículo de –Marketeroshoy- y las cuales se adaptan de acuerdo a la actividad de trabajo colaborativo a realizar como videoconferencias, gestión de grupo, trabajo colaborativo online para gestión de flujo y proyectos, trabajo en nube y compartimiento de información , los cuales se describen a continuación. (Marketeroshoy, 2019).

- Herramientas colaborativas para videoconferencias

Skype, Hangout, Slack.com, Joinme, Clickmeeting, Gotomeeting y Appear.in son herramientas poco conocidas por muchas personas, que permiten realizar trabajos y comunicación de video llamadas grupales, al igual que agilizar los asuntos de trabajo en equipo y pueden ser utilizadas según la necesidad, por ejemplo, cantidad de participantes, intercambio de conversaciones entre participantes, integración de herramientas, entre otros.

Figura 14.

Herramientas colaborativas para videoconferencias



Fuente: Marketeroshoy (2019)

- Herramientas de gestión de grupos

MindMeister, IdeaFlip y Symbaloo son herramientas muy desconocidas en el ámbito de trabajo en equipo, pero que permiten a los usuarios realizar interacción grupal a través de sus tableros virtuales, información compartida en tiempo real de trabajos en equipo y manejo de diseños gráficos a través de imágenes, importación y plantillas.

Figura 15.

Herramientas de gestión de grupos



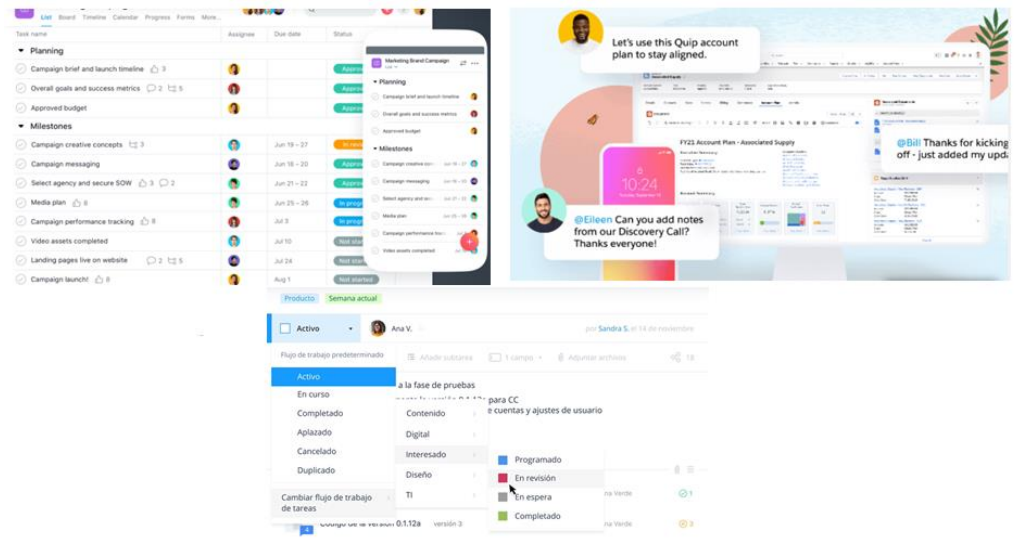
Fuente: Marketeroshoy (2019)

- Herramientas de trabajo colaborativo online para la gestión y flujo de proyectos

Google Drive, Trello, RedBooth, Asana, Quip y Wrike son herramientas que permiten gestionar y trabajar en línea flujos y proyectos, que permite hacer llevadero el trabajo individual de cada participante del grupo, pero al mismo tiempo disponen todos de manera organizada a la información trabajada en equipo. Si bien Drive y Trello son los más conocidos, Asana, Quip y Wrike son herramientas que se pueden potencializar dentro de las *Team Building* para manejo de tiempos, proyectos, plantillas informes, entre otros, para hacer más robusto y eficiente el trabajo en equipo.

Figura 16.

Herramientas de trabajo colaborativo



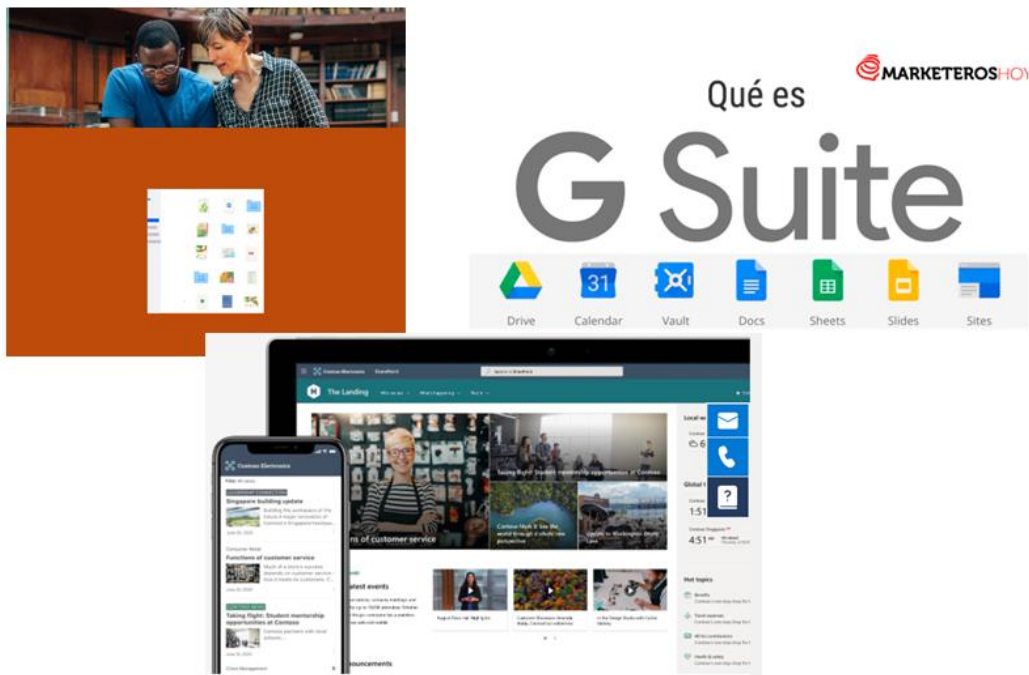
Fuente. Marketeroshoy (2019)

- Herramientas para trabajar en nube y compartir información

Dropbox, G Suite de Google y SharePoint son herramientas que a la fecha están siendo utilizadas por muchas organizaciones, pero que la mayoría de trabajadores desconoce y más cuando no tiene interacción con herramientas tecnológicas, lo que permite evidenciar que es una herramienta con proporción para implementar como metodología de trabajo en los equipos de *Team Building*, con fin de que sea más liviana, funcional y que permita compartir y manejar la información de manera segura y desde cualquier dispositivo a través de sus carpetas y enlaces según los permisos de cada usuario.

Figura 17.

Herramientas para trabajar en nube y compartir información



Fuente. Marketeroshoy (2019)

Si bien dentro de las diferentes herramientas expuestas anteriormente existen varias que no son muy conocidas, o claramente no han sido utilizadas y explotadas, son herramientas que no permitirán apalancar el trabajo de investigación realizado, por lo que dentro de los futuros desarrollos de investigación se propone plantear análisis comparativos dentro de la misma brecha de personas en la localidad de Chapinero versus organizaciones externas que realicen labores virtuales, para fortalecer los hallazgos y resultados obtenidos en la primera fase de trabajo con el *Team Building*, ayudando a identificar para fortalecer áreas específicas y lograr conceptos sobre su comportamiento en el ámbito laboral y aplicar las lecciones de los experimentos trabajados durante la fase inicial del *Team Building*.

De la misma manera, la metodología que se propone implementar para el desarrollo dentro de la futura investigación, nos permitirá proporcionar información detallada a nivel laboral con el rango de trabajadores inicialmente explorados en pequeñas empresas de la localidad de Chapinero, para llegar a extraer las lecciones aprendidas e implementar y ampliar los niveles de investigación a más empresas que se encuentren trabajando en el modelo virtual en los diferentes sectores de la

ciudad de Bogotá, pues claramente el enfoque informal de los trabajos en equipo, permiten inculcar valores, generando un importante sentido de pertenencia de cada trabajador y al mismo tiempo, ayudando a las empresas con el aumento de la productividad y el manejo de los diferentes ámbitos que tiene los empleados a través del trabajo virtual, para que tengan también una estabilidad emocional y laboral favorable al conocer e implementar de manera adecuada el trabajo en equipo, o lo que proponemos nosotros como *Team Building*

Basados en teorías humanistas, proponentes como Maslow han identificado a través del tiempo que, ciertas necesidades prevalecen sobre otras; la experiencia humana está relacionada directamente con esos estímulos que generan bienestar o desagrado y de allí se desglosa la razón del comportamiento del mismo.

La naturaleza del hombre se basa en la prevención del peligro, esto se le atribuye a las necesidades de estabilidad, evitando situaciones que le genera miedo-ansiedad o confusión. En la niñez, estamos en un proceso de conocimiento y autoconocimiento que se alinea a la búsqueda de la rutina, de lo previsible y que esté a su alcance y dominio. En la vida adulta, estos factores se materializan en la búsqueda de la estabilidad económico-laboral, a partir de un desarrollo y autorrealización.

En el contexto de la pandemia, la mayoría de temores se basaban en la incertidumbre generada por el desconocimiento de dicha situación, los efectos progresivos y la falta de seguridad en el manejo y control de las mismas; la economía perdía estabilidad y la depresión económica traía déficit en el suministro de insumos y la cobertura de las necesidades básicas, por consiguiente, las organizaciones se vieron en la tarea de complementar actividades que les permitieran seguir ejecutando su actividad económica, incursionando en nuevas oportunidades de expansión.

Al sumergirse cada día más nuestra sociedad en medios tecnológicos, aparecen nuevas preocupaciones alternas, con relación a la salud mental y la adaptabilidad en las mismas; el manejo del tiempo, en función del cumplimiento de objetivos claros y el desarrollo, tanto a nivel profesional como personal y las

relaciones interpersonales, son los focos principales para el desarrollo de esta investigación.

El trabajador optimista rinde más. Los empleados felices permanecen el doble de tiempo en sus tareas, tienen un 65% más de energía y su vinculación a la empresa es mayor, según un estudio del IOpener Institute de Oxford. (Quelart, 2016). Las empresas han podido adaptarse a este tipo de necesidades y en el análisis del sondeo, se identifica que el suplir estas necesidades no implican inversiones muy grandes pero que sí tienen un alto impacto en la rentabilidad y productividad de las organizaciones.

Identificar los factores que inciden en el bienestar de los empleados, permite generar un buen clima laboral:

- Trabajar basados en las oportunidades, es decir, el reconocimiento del potencial de cada individuo y del equipo en general.
- Trazar los objetivos generales y específicos, con el fin de trabajar en pro a los mismos.
- Buscar el bienestar del individuo, con el fin de generar un buen ambiente a nivel general.
- Ambientes de aprendizaje, donde cada individuo pueda explotar sus habilidades y obtener un crecimiento personal, lo cual influirá directamente en los resultados generales.
- Procesos de retroalimentación a nivel personal y en grupo.

En conclusión, el cambiar de hábitos en las organizaciones, basados en actividades humanistas, permite el desarrollo no solamente del individuo, sino un incremento en la productividad de la organización y proporcionalmente su rentabilidad y sostenimiento.

El implementar herramientas que permitan medir la estabilidad y motivación de los empleados, posibilita tener un panorama claro de la alineación de los objetivos.

Referencias

Almanza, W (2019). - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.

<https://cutt.ly/xDru3Tx>

Banco Interamericano de Desarrollo (2021) - El futuro del trabajo en América Latina.

<https://cutt.ly/ODrpd8l>

Borrell Francesc, (2000). *Cómo trabajar en Equipo*. Octava edición.

Brown, M y Finn G. (2020). Intra-COVID collaboration: Lessons for a post-COVID

world. *Medical Education Journal*. 55 (1). <https://cutt.ly/2Py7OZO>

Cannon-Bowers J, (1995). Definición de competencias del equipo y establecimiento de requisitos de formación del equipo. págs. 330–380. <https://cutt.ly/gDrsMho>

CEPAL (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19. [OportDigitalizaCovid-19_es.pdf \(cepal.org\)](https://cutt.ly/gDrsMho)

Claessens B. (2007) *A review of the time management literature*.

Consejo Colombiano de Seguridad (2020) - El trabajo en casa en tiempos de covid.

<https://cutt.ly/EDrpK4P>

Consejos para configurar el teletrabajo de manera efectiva. *Maddyness(2020)* – *Revista Startups francesas*. <https://cutt.ly/YDraCyL>

Coque, C. - Universidad San Francisco de Quito USFQ. <https://cutt.ly/uDriuy8>

Corporate Yacht Ing & Partners (2018). El libro blanco del Team Building.

<https://cutt.ly/JDriQ1l>

D'Alessandro, E., Puricelli, A., & Parreira, M. (2014). Teletrabajo y Cultura Organizacional. *UADE*. Facultad de Administración y Negocios.

DANE (2020) Mipymes - Obtenido de:

Focusu. (2021). A Definitive Guide to Virtual Team Building. Focusu.

<https://cutt.ly/7Drt6Kw>

FORBES (2021) - La flexibilidad de la virtualidad: una nueva era laboral.

<https://cutt.ly/PDro56v>

Galán, J. - Universidad Sergio Arboleda. Obtenido de <https://cutt.ly/MPgXYtG>

García, B. & Pacheco E. (2000), "Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995", en Estudios Demográficos y Urbanos.

Grenny, J. y Maxfield, D. (2017). A Study of 1,100 Employees Found That Remote Workers Feel Shunned and Left Out. <https://cutt.ly/fDrjwZ>

Hirsch, A. S. (2019, julio 15). Building and Leading High-Performing Remote Teams. SHRM. <https://cutt.ly/TDrndp6>

Khan, J. (2003). Of strategic management, teams and Team building. SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal), vol. 30, 3: p85. <https://cutt.ly/9PZyE5A>

Kozhina, A. y Vinokurov, L. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13 (4). <https://cutt.ly/tPy38KK>

Kumar, M. (2016). Human Relations Theory. Elton Mayo. Delhi University. Obtenido de <https://cutt.ly/eHVLl2J>

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos*, 2(4), 143- 156.

Ministerio De Tecnologías De La Información y Las Comunicaciones (2008) - Plan de acción para implementar en el Ministerio de Tecnologías la Información y las Comunicaciones el Teletrabajo. <https://cutt.ly/aDrai5E>

Mulder, P. (2017) Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Obtenido de: <https://cutt.ly/THVFFko>

Orduz, L. (2020). Consejo Colombiano de Seguridad. Obtenido de <https://cutt.ly/aPgXboJ>

- Pavez I, y Neves E. (2021). Developing Teams in a Virtual Environment: A Generative Approach. *The Journal of Applied Behavioral Science* Online First. <https://cutt.ly/3PZtdTJ>
- Quelart R, (2016). En auge las empresas que miden la felicidad de sus empleados. Obtenido de <https://cutt.ly/xHNPhcg>
- Rubio Perez, Zeferino F., (2012). Trabajo en equipo para mejorar la productividad en una empresa paraestatal. (Tesis) Universidad Autónoma de Querétaro, facultad de contaduría y administración. México. P.8. <http://ri.uaq.mx/bitstream/pdf>
- Scagnoli, N. (2015). Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia. Illinois: University of Illinois at Urbana-Champaign. <https://cutt.ly/pDruz01>
- Staggers et al, (2008). Teamwork Through Team Building: Face-to-Face to Online. Sagepub Journals. p473-476 <https://cutt.ly/8PZtARE>
- Stevens, E. (2021) Five Tips To Hosting A Successful Virtual Sales Kickoff. HCM Sales, Marketing & Alliance Excellence. <https://cutt.ly/7P28ZEc>
- Stone, L. y Veksler, A. (2022). Stop talking about it already! Co-ruminating and social media focused on COVID-19 was associated with heightened state anxiety, depressive symptoms, and perceived changes in health anxiety during Spring 2020. *BMC Psychology Journal*. 10, 22. <https://cutt.ly/UPZk5dV>
- Vigo, D. et al. (2020). Mental Health of Communities during the Covid-19 Pandemic. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 65 (10) 681-687. <https://rb.gy/tnedeh>