



FACULTAD DE INGENIERÍA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

¿Cómo mejorar las condiciones de los colaboradores en el contexto de la pandemia en la empresa
SCAIN SAS?

Autores:

Astrid Rocío Roca Patiño

Fernando Manjarrés Cabas

Juan Sebastián Jaramillo

Liliana Lindarte Rodríguez

Tutor

Carmen Elizabeth Chaparro Malaver

Bogotá, 16 de mayo de 2021

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
ÍNDICE DE TABLAS	3
INDICE DE FIGURAS	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2.1 Justificación.....	7
3. MARCO TEÓRICO	10
4. MARCO INSTITUCIONAL.....	17
5. METODOLOGÍA GENERAL.....	18
5.1 Población y Muestra.....	19
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
6.1 Caracterización de la muestra.....	21
6.2 Condiciones intralaborales	21
6.2 Condiciones extralaborales.....	23
6.3 Condiciones individuales	24
6.4 Propuesta para mejorar las condiciones de los trabajadores en el contexto de la pandemia en la empresa SCAIN SAS.....	27
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Función del trabajo en casa.....	21
Tabla 3. Nivel de responsabilidad.....	23
Tabla 6. Tabla cruzada, siento sobrecarga, eso afecta mis relaciones familiares - discuto con mi familia por causa de mi trabajo	27

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Puedo parar un momento para realizar un asunto personal.....	23
Figura 3. Actividad física	25
Figura 4. Satisfacción con la empresa	25
Figura 5. Satisfacción con su remuneración	25
Figura 6. Estado de salud.....	26
Figura 7. Calidad de vida.....	26
Figura 8. Tipo de trabajo que realiza	26

RESUMEN

La pandemia producida por el Covid-19 modificó el diario vivir de las personas en todo el planeta, mostró desafíos económicos, sociales, de salud pública y en las relaciones interpersonales. Particularmente, implicó que muchos trabajadores realizaran sus actividades desde sus hogares, lo que generó afectaciones en sus condiciones laborales. Partiendo de definiciones y lineamientos de la Organización Mundial de la Salud, Ministerio de Salud y expertos en la materia, se establecieron variables relacionadas con los niveles de riesgo psicosocial en los empleados de la empresa de interventoría SCAIN S.A.S, para precisar una estrategia de intervención que mejore las condiciones de trabajo de los trabajadores de la compañía. Se indagó sobre condiciones individuales, extralaborales e intralaborales para calificar mediante diversas herramientas a la empresa frente a las medidas implementadas durante la contingencia. Se identificaron las principales preocupaciones y sensaciones, insumos para la estrategia y se describen las acciones que se implementarán.

Palabras clave: Trabajo en casa, vida laboral, clima organizacional, productividad, felicidad en el trabajo, riesgos intralaborales y extralaborales.

INTRODUCCIÓN

El Covid-19 se identificó en la ciudad de Wuhan hacia finales de 2019 debido a la afectación de varias personas con síntomas de enfermedades respiratorias. Ante la expansión de la enfermedad, el elevado número de contagios, fallecimientos y número de personas contagiadas, el 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia la enfermedad producida por este virus.

En Colombia, el primer caso se reportó el 6 de marzo de 2020, aumentando considerablemente hasta llegar a más de 2.000.000 reportados en febrero de 2021, más de 55.000 muertos y más de 40.000 casos activos, ante esta circunstancia se han tomado las siguientes medidas:

A través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria general por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, definiendo el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total a la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional a partir de las 00:00 horas del 25 de marzo de 2020 hasta las 00:00 horas del 13 de abril de 2020.

Posteriormente, se emitieron más de 400 documentos normativos relacionados con medidas enfocadas a mitigar el contagio como el aislamiento, la restricción de movilidad por días e incluso cuarentenas a discreción de los mandatarios del orden departamental y municipal, entre otras medidas. Adicionalmente, los decretos, resoluciones y demás actos administrativos tenían el fin de estimular a diferentes sectores económicos que se vieron afectados como consecuencia del virus.

Ante la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica, generada con ocasión de la pandemia mundial de coronavirus, la empresa SCAIN adoptó la metodología de trabajo en casa, de tal forma que les permitiera a sus colaboradores continuar con el cumplimiento de sus labores y no ver afectada su salud, ni economía personal ante esta situación.

Ahora bien, tras más de 12 meses de la declaratoria global de pandemia, esta ha generado afectaciones en diferentes sectores, el intempestivo advenimiento de una enfermedad tan contagiosa, que requiere cuidados muy especializados, impactó seriamente los hospitales, cuerpo médico y en general. Adicionalmente, las medidas de contención del virus, particularmente, las cuarentenas y confinamientos que, junto a los impactos económicos generados, conllevó a un cambio drástico en el día a día de las personas al trasladar sus estudios y trabajos a sus casas, cuando esto era posible, convirtiendo el tele trabajo y/o trabajo en casa en el común denominador

en hogares alrededor del mundo, Colombia no fue la excepción.

Estas nuevas dinámicas en las relaciones laborales entre empelados/contratistas y empleadores impactó los resultados y procesos en las diferentes cadenas de producción y de generación de labores, sino que también, ha generado impacto en sus vidas diarias. Según análisis realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana Acrip (2020) las manifestaciones detectadas por las empresas en sus colaboradores a causa de trabajo remoto son: estrés (63.4%), ansiedad (52.8%), sensación de soledad (25.5%), depresión (16.10%), ninguna (14.3%), no sabe (9.3%), Claustrofobia (6.2%) y pánico (3.70%).

Este mismo estudio reveló que entre las mayores desventajas de la implementación del sistema de teletrabajo se encuentra la desconexión del trabajo – familia, sensación de aislamiento, acumulación de tareas y dificultad para el autocontrol, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, y como indica Achor (2010) “el 25% del éxito laboral depende del coeficiente intelectual y que el 75 % restante se relaciona con el estado anímico y con la forma como el cerebro se conecta con las demás personas, por lo tanto, la felicidad aumenta el rendimiento laboral hasta en un 33 %”, es importante recalcar que el éxito y permanencia de una empresa se basa no solo en que el servicio o el producto sean de la mejor calidad pensando en la satisfacción del cliente, sino también, en la calidad del factor humano en cuanto al nivel técnico-profesional y personal. Por lo tanto, se hace indispensable realizar una evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores con el fin de definir estrategias de intervención para disminuir los efectos de la exposición a los diferentes factores producto de la situación laboral actual.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido al cambio de la forma de trabajar, de presencial a virtual, dada la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, es un reto para las organizaciones adaptar políticas de trabajo para hacer frente a la pandemia teniendo en cuenta el bienestar y felicidad de los colaboradores, porque, a pesar de los beneficios que pueda tener desarrollar las actividades en casa (ahorro en transporte, reducción de tiempos de desplazamiento, etc.), pueden surgir otras variables que generan estrés, como el balance con las actividades domésticas, labores de cuidado a hijos u otros parientes, espacios reducidos para el desarrollo de las labores, el aislamiento, entre otras. Esto genera para las empresas un desafío de manejo diferente para evitar pérdida de la productividad y/o que puedan presentarse casos puntuales de depresión u otras afectaciones a la salud.

Por lo tanto, esta investigación se orienta a responder el siguiente interrogante: ¿Qué acciones debería implementar la organización para mejorar el bienestar de los colaboradores, el ambiente de trabajo y así la felicidad en el trabajo dada la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19?

El objetivo general es definir una propuesta para mejorar las condiciones de trabajo en casa en la empresa SCAIN SAS en el contexto de la Pandemia del COVID-19. Adicionalmente, se plantearon los siguientes objetivos específicos: construir el marco teórico asociado a las temáticas de los riesgos intralaborales, extralaborales y síntomas de estrés en la organización; realizar un diagnóstico de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales de los colaboradores de la empresa SCAIN y definir estrategias orientadas a mitigar los factores que producen estrés en los colaboradores para la mejora del clima laboral y felicidad en el trabajo.

2.1 Justificación

Scain Administración e Ingeniería SAS es una compañía dedicada a la interventoría de proyectos del sector público, presta sus servicios a través de personal especializado dependiendo el tipo de sector. Por ello, el talento humano, la consolidación de equipos de trabajo interdisciplinarios y colaborativos y la comunicación efectiva, tienen gran relevancia en la organización y los procesos estaban concebidos para labores de manera presencial.

La coyuntura de pandemia actual generó cambios importantes en la forma de trabajar y de relacionarse entre los miembros de la organización y ha afectado no solamente su trabajo, también

su estado de ánimo frente a la ‘nueva realidad’. Por ello, es pertinente evaluar cómo se sienten los colaboradores con la modalidad de trabajo en casa, cuáles son las fuentes de estrés y a partir de los resultados plantear un plan de intervención con el propósito de mitigar el efecto que hayan causado esas nuevas situaciones y promover condiciones para contar con trabajadores más felices.

Adicionalmente, es pertinente resaltar que en lo que respecta a la gerencia de proyectos, junto al llamado “triángulo de hierro” tiempo, costos y alcance hay otros elementos adicionales que deben ser tenidos en cuenta en el marco de la gestión de proyectos para garantizar un óptimo desempeño de los mismos. De hecho, la más reciente edición de la guía del PMBOK destina en gran parte del capítulo nueve a la gestión de los recursos, entre ellos el recurso humano.

Particularmente hace referencia a que “el director del proyecto también es responsable del desarrollo proactivo de las aptitudes y las competencias del equipo, conservando y mejorando al mismo tiempo la satisfacción y la motivación del mismo” (PMBOK, 2017). Además, enfatiza en varias tendencias y prácticas relacionadas con la gestión humana que pueden ser utilizadas para optimizar el desempeño del equipo de trabajo.

Adicionalmente, esta guía evidencia nuevas tendencias de gestión del talento humano como la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la motivación por parte del director de proyecto. Además, hace referencia al desarrollo de habilidades interpersonales y de equipo como: Gestión de conflictos, influencia, negociación, desarrollo del espíritu de equipo, así como el otorgamiento de reconocimientos y recompensas, que pueden ser de gran utilidad para lograr un mejor desempeño del equipo de trabajo y garantizar una adecuada gestión del proyecto. (PMBOK, 2017).

Ahora bien, es pertinente resaltar el trabajo de Agudelo (Agudelo, 2019), donde hace una aproximación a otras metodologías de gestión de proyectos incluyendo la SCRUM en la que se establece que la gestión de los recursos humanos contempla los siguientes procesos: 1. Estimación de los recursos 2. Tamaño del equipo 3. Seguimiento y control de los recursos Dependiente de cada uno de los roles, se definen las actividades que deben realizar los miembros

Incluso, hay investigaciones que van más allá, enfocándose en el ambiente en el que se desenvuelven los equipos de trabajo y la forma en que esto influye en los resultados del proyecto, demostrando que existe una clara asociación entre estos elementos (Gray, 2001). Particularmente, la posibilidad de que los miembros se involucren en la definición de sus objetivos y metas, en los que tienen libertad de cuestionar, proponer y sugerir ideas de manera abierta, en general en los que hay un ambiente de apoyo organizacional, son factores muy relevantes para tener resultados

exitosos en un proyecto. (Gray, 2001)

Es así, que, dentro del programa de estudios de la especialización de Gerencia de Proyectos, particularmente en la asignatura de “Gestión humana, liderazgo y clima organizacional” se estudian los principales enfoques de los procesos e impactos de gestión humana, alineados con los objetivos estratégicos empresariales y cómo el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, genera mayor compromiso y por tanto mejores resultados en los proyectos.

Frente al anterior panorama, cobra especial relevancia analizar cómo mantener y/o mejorar las condiciones del trabajo en casa, como consecuencia de la pandemia, para lo cual se deben analizar las variables que lo afectan y a partir de allí plantear una intervención que genere bienestar y mayor felicidad en el trabajo.

En cuanto al vínculo con la investigación institucional, se encuentra dentro del campo de investigación de ciencia, tecnología e investigación, el grupo de investigación de salud (GIS) y dentro de la línea de investigación de Salud Colectiva.

3. MARCO TEÓRICO

Para dar respuesta a la temática central del problema se hará un breve contexto sobre el COVID 19 en el mundo y Colombia, se definirán el teletrabajo, sus ventajas y desventajas y otros conceptos relevantes relacionados con este, así como elementos que componen las condiciones laborales.

El Covid-19 se identificó en la ciudad de Wuhan hacia finales de 2019 debido a la afectación de varias personas con síntomas de enfermedades respiratorias. Ante la expansión de la enfermedad, el elevado número de contagios, fallecimientos y número de personas contagiadas, el 11 de marzo de 2020 al Organización Mundial de la Salud declaró como pandemia la enfermedad producida por este virus.

En el caso colombiano, el primer caso se reportó el 6 de marzo, aumentando considerablemente hasta llegar a más de 2.000.000 de casos reportados en febrero de 2021, más de 55.000 muertos y más de 40.000 casos activos (Ministerio de Salud de Colombia, 2021), ante esta circunstancia se han tomado las siguientes medidas:

El Gobierno Nacional declaró la emergencia sanitaria como consecuencia de la pandemia de COVID-19 mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y adoptó diferentes medidas entre las cuales se encuentra el aislamiento obligatorio que impide la posibilidad a los trabajadores de desplazarse hacia su lugar de trabajo, además, a través de la Directiva Presidencial 02 de marzo de 2020, expidió medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones TIC.

Luego, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria general por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, definiendo el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total a la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional a partir de las 00:00 horas del 25 de marzo de 2020 hasta las 00:00 horas del 13 de abril de 2020.

Posteriormente, se emitieron más de 400 documentos normativos relacionados con medidas enfocadas a mitigar el contagio como el aislamiento, la restricción de movilidad por días e incluso cuarentenas a discreción de los mandatarios del orden departamental y municipal, entre otras medidas. Adicionalmente, los decretos, resoluciones y demás actos administrativos tenían el fin de estimular a diferentes sectores económicos que se vieron afectados como consecuencia del virus.

Ahora bien, una de las actividades que más se ha transformado durante la pandemia ha sido un aumento en la realización de modalidades de trabajo en casa y teletrabajo. En Colombia el teletrabajo se encuentra regulado mediante la ley 1221 de 2008 y por el decreto 844 que la reglamenta. Esta normatividad define el teletrabajo como: “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ley 1221, 2008). Adicionalmente, reconoce que se puede dar de forma autónoma, móvil y suplementaria. (Ley 1221, 2008)

Rubiano y García hacen referencia a la definición de la Organización Internacional del Trabajo, entidad perteneciente al sistema de las Naciones Unidas, se entiende como teletrabajo: “el trabajo efectuado en un lugar donde el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (Rubiano y García, 2020).

Esta temática ha sido abordada por varios autores con el objetivo de analizar con mayor detalle lo que implica esta modalidad laboral. Para Blasquez “el teletrabajo implica que se puede trabajar desde la casa o desde cualquier otro espacio, ya que el contacto con los clientes, proveedores o empresas se establece por medio de un soporte electrónico” (Blasquez 2004, citado por Rubiano y García, 2020) y Jiménez manifiesta que, “el teletrabajo es un elemento de flexibilidad para los empleados que desean conciliar su vida personal y laboral, lo cual se facilita en el marco de la flexibilidad del trabajo, en el marco de las oficinas flexibles o de la externalización del trabajo” (Jiménez 2002, citado por Rubiano y García, 2020)

Por lo anterior, se puede afirmar que el teletrabajo en general es una forma de trabajo en la que el empleado puede realizar sus labores cotidianas en un espacio diferente al lugar de trabajo asignado, por su parte el **trabajo en casa** aplica a contratistas de prestación de servicios en donde el servicio no se presta en ambiente de oficina, sino desde la **casa**.

En este orden de ideas, la implementación del teletrabajo presenta ventajas y desventajas, particularmente en el contexto de salud pública producido por la pandemia del coronavirus se han manifestado en mayor medida, para efectos del análisis de este numeral nos vamos a referir en general al teletrabajo, cobijando allí el trabajo en casa, que como se explicó anteriormente depende de la modalidad de contratación del trabajador.

Según Mann el teletrabajo puede tener las siguientes ventajas: “una mejor conciliación de

la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as, un incremento de la flexibilidad y una reducción en los tiempos de desplazamientos” (Mann 2003, citado por Rubiano y García, 2020), de hecho, se ha comprobado que el teletrabajo puede ser muy benéfico para el medioambiente puesto que reduce la huella de carbono de los empleados al limitar sus desplazamientos, lo que conlleva a una reducción en el tráfico de las ciudades. (Martínez, Pérez, De Luis, Vela, 2003a)

Otras ventajas del teletrabajo pueden ser: Flexibilidad para realizar otras tareas, autonomía y libertad personal, posibilidad de pasar tiempo con seres queridos, esto desde la perspectiva del empleado, para el empleador también puede tener ventajas como: ahorro en costos de las instalaciones, aumento de productividad, menor absentismo, flexibilidad de las relaciones laborales, entre otros. (Martínez, Pérez, De Luis, Vela, 2003b)

Ahora bien, el teletrabajo puede traer algunas desventajas: Se pueden presentar riesgos de salud y seguridad debido a que las viviendas no fueron construidas para el desarrollo de actividades extra domésticas, por lo tanto, los riesgos asociados a esto se suman a los que se encuentran en entornos de oficinas tradicionales (Rubiano y García, 2020). Además, según un informe de la OIT “el 41% de los empleados presentan niveles altos de estrés, comparados con el 25%, en oficina a tiempo completo. El 42% de las personas que teletrabajan a tiempo completo declaran que se despiertan varias veces por la noche”. (Rubiano y García, 2020)

Otras desventajas pueden ser, desde la perspectiva del empleador: Cambios en la estructura organizativa, costos para proveer a los empleados con el material adecuado y motivación de los mismos. Desde la perspectiva de los y las trabajadores y trabajadoras las desventajas pueden ser: dificultades organizativas, distracciones por otras personas que habiten el hogar, dificultades para el trabajo en equipo, inadecuado manejo del tiempo, falta de relaciones sociales (Martínez, Pérez, De Luis, Vela, 2003b)

Otro elemento relevante a tener en cuenta, radica en la felicidad en el trabajo. Recientes estudios afirman que la felicidad debe ser abordada desde una perspectiva multidimensional, es decir como: “una característica personal estable que lleva a las personas a tener un estado de ánimo predominantemente positivo, a vivir experiencias gratificantes y articular lo que hace a un propósito que da sentido a su vida”. (Sanín, 2017). Particularmente, en lo que respecta con felicidad en el trabajo, este mismo autor afirma que la felicidad laboral agrupa la felicidad en el trabajo y la felicidad por el trabajo, es decir, la primera es la que se refiere al contexto en el que se manifiesta esa felicidad y constituye un rasgo, mientras que la segunda trata de la felicidad

dependiente del trabajo y está relacionada a la felicidad como estado (Sanín, 2017.)

Ahora bien, hay autores que han establecido también relaciones entre la felicidad en el trabajo y sus repercusiones con los resultados de las labores e incluso con las utilidades, concluyendo que “cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados” (Moccia, 2016) Además, se ha establecido que la felicidad en el trabajo es “un concepto que describe una característica personal que puede ser medida de manera confiable y válida, cuyos efectos conocidos sobre el trabajo y la empresa son positivos, y que puede ser contemplada dentro de los procesos de intervención y mejora organizacional. (...)” (Sanín 2017).

Adicionalmente, es menester hacer referencia al Clima Organizacional, definido como un conjunto de propiedades o características del ambiente interno laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización, que influye en la conducta del empleado (Ciampa, 1990, citado por González, 2017, p. 9).

El clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización. (Covey, 1989, citado por Rojas, P., Mitic, T., Toro, L., y Giraldo, L, 2013).

También, está relacionado con el estrés, particularmente el estrés laboral, que de acuerdo con Ortiz (2020), el que se genera por causas relacionadas al trabajo, tareas, presiones, etc. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente, sin embargo, en ocasiones también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador.

El estrés laboral se puede presentar como consecuencia de diferentes factores que se puedan presentar en un día de trabajo que puedan afectar la salud tanto física como mental, en ocasiones éstos pueden estar relacionados con problemas personales. La OMS (Organización Mundial de Salud) define el estrés laboral como: “La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

Según la OMS, la mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Existen nueve

categorías de peligros relacionados con el estrés, dependiendo las características del trabajo: 1) Características del puesto: Tareas monótonas, aburridas y triviales, falta de variedad, tareas desagradables, tareas que producen aversión. 2) volumen y ritmo de trabajo: exceso o escasez de trabajo, Trabajos con plazos muy estrictos. 3) Horario de trabajo: Horarios de trabajos estrictos e inflexibles, jornadas de trabajo muy largas o fuera de horario normal, horario de trabajo imprevisibles, sistema de turnos mal concebidos, 4) Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral). Sobre el contexto laboral: 5) Perspectivas profesionales, estatus y salario: Inseguridad laboral, falta de perspectivas de promoción profesional, promoción excesiva o insuficiente, actividad poco valorada socialmente, remuneración por trabajo a destajo, sistemas de evaluación del rendimiento injustos o pocos claros, exceso o carencia de capacidades para el puesto, 6) papel en la entidad: papel indefinido, funciones contrapuestas dentro del mismo puesto, tener a cargo otras personas, atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas. 7) relaciones interpersonales, supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo, malas relaciones con los compañeros, intimidación, acoso y violencia, trabajo aislado o solitario, ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas, 8) Cultura institucional: Mala comunicación, liderazgo inadecuado, falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad y 9) relación entre la vida familiar y la vida laboral, exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar, falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares, falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Otro tipo de estrés que debe ser tenido en cuenta es el familiar puesto que el impacto de los eventos en la familia, puede ser tanto favorecedor, como obstaculizador en la salud familiar. La familia alcanzará la salud en la medida en que sea capaz de enfrentar de manera eficiente y adecuada los acontecimientos de la vida. (Acebo, G., y Samada, Y., 2020), Es por esto que la familia y su ambiente familiar, juegan un papel importante en el rendimiento laboral de las personas, especialmente con la modalidad de trabajo virtual.

Ortíz (2020), hace referencia al punto de vista de las empresas, indicando que el estrés laboral es un elemento que se debe tener muy en cuenta, puesto que sus efectos también pueden ser graves, tanto para el empleado como para la organización, a saber: Descenso acentuado de la productividad, ausentismo, alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura

organizacional favorable y disminución en la calidad del servicio/producto.

Ahora bien, es pertinente hacer referencia a los riesgos intralaborales y extralaborales. Dentro de las actividades laborales que el sujeto desempeña, existen situaciones permanentes en los cuales este debe interactuar con el medio desde una situación física y mental, a esta interacción se le denomina relación con los factores psicosociales, los cuales son de mucha relevancia a nivel de cultura organizacional, ya que contienen una temática de suma jerarquía como lo es el estrés laboral, el cual provoca grandes consecuencias a nivel individual y organizacional (Tziner, Rabenu, Radomski, y Belkin, 2015, citados por Álvarez, L. y Espinoza, C., 2019).

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. De esta manera, se plantea que constituyen un riesgo cuando de manera intensiva y en prolongados tiempos de exposición, comienzan a generar efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, afectando de esta manera al individuo tanto en su bienestar individual como en relación con el trabajo o el entorno, asociándose de manera especial a reacciones esencialmente de estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes (Villalobos 2005, citado por Sarsosa K. Arenas F y Charria VH 2014).

Por lo anterior, el entonces Ministerio de Protección Social (actualmente escindido en Ministerios de Salud y de Trabajo, mediante la ley 1444 de 2011) estableció la resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

A continuación, se relacionan algunos términos que adopta esta resolución:

- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo.
- **Protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

· **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Respecto de las condiciones de trabajo, es pertinente traer a colación tres categorías en las que las dividen Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero (2013) a saber, intralaborales, extralaborales e individuales. Sobre las primeras, aseveran que son “aquellas características de trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo tales como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa” (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero, 2013, p.3). Con respecto a las segundas, sostienen que estas hacen referencia al entorno familiar, social y económico del trabajador, como el lugar de vivienda tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales y situación económica del grupo familiar. (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero, 2013) Finalmente, mencionan que las últimas pueden ser características:

“como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. (...) existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra- y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras” (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero, 2013, p.3)

Así mismo, la resolución 2646 de 2008 hace referencia a los siguientes tres factores de riesgo psicosocial que deben evaluar los empleadores:

- 1) Factores intralaborales, relacionados con gestión organizacional, características de la organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente, jornada de trabajo y tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.
- 2) Factores de riesgo extralaborales, relacionados con utilización del tiempo libre, tiempos y medios de desplazamiento, pertenencia a redes de apoyo social, características de vivienda y accesos a servicios de salud.
- 3) Factores de riesgo individuales, relacionados con información sociodemográfica, características de personalidad y condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

4 MARCO INSTITUCIONAL

La organización sobre la cual se realizará la investigación es SCAIN Administración e Ingeniería SAS, compañía con experiencia consolidada en el sector de interventoría y supervisión de proyectos principalmente del sector público, se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá DC., en la Av. Calle 26 No. 59-65 Of. 402, 502 y 704 Edificio Cámara de Infraestructura Colombiana (Barrio Salitre-localidad Teusaquillo).

SCAIN Administración e Ingeniería SAS es una empresa que presta los siguientes servicios:

- Interventoría, supervisión o auditoría de proyectos públicos o privados.
- Consultoría y Asesoría Integral de proyectos públicos y privados.
- Estudio de impacto socio – económico y ambiental.
- Gerencia y gestión integral de proyectos públicos y privados.
- Planificación e ingeniería básica y de detalle.
- Estructuración y planeación de proyectos públicos y privados.

Como es una compañía que presta servicios de interventoría para diferentes entidades del Estado y por tanto licita permanente, para proyectos de distintas tipologías, generalmente de corta duración, la contratación del personal fundamentalmente es por proyectos, el número de profesionales y los perfiles que deben cumplir son establecidos por las entidades contratantes en sus pliegos de condiciones, lo que le permite la vinculación de profesionales con conocimientos especializados de acuerdo a cada licitación, actualmente, la compañía cuenta con 278 colaboradores, de los cuales el 95% corresponde a personal ubicado en los diferentes proyectos y el 5% restante corresponde al equipo administrativo que apoya el desarrollo de los mismos desde diferentes áreas (jurídica, contable, recursos humanos, comercial y sistemas).

5 METODOLOGÍA GENERAL

Para el caso del presente documento se utilizará un estudio cuantitativo cuyos resultados permitan definir la estrategia de intervención tendiente a mejorar las condiciones de los colaboradores en el contexto del trabajo en casa, implementado en la empresa SCAIN SAS, a causa de la pandemia.

El estudio cuantitativo se realizará por medio de la construcción de una encuesta, la cual será aplicada mediante un formulario de Google, enviado directamente por la Gerente General vía correo electrónico a una muestra de al menos a 70 colaboradores, que representan más del 25% de la población total, en la organización. La duración aproximada de diligenciamiento de la encuesta es de 10 minutos.

Para la construcción de la encuesta, se desarrolló un cuestionario con preguntas cerradas y de selección múltiple que pueden ser contestadas con facilidad, puesto que se han diseñado de manera que los y las participantes tengan posibilidades de respuesta definidas a las cuales deben ceñirse; su interpretación se realizará desde un enfoque de investigación desde la perspectiva cuantitativa, debido a que se desarrolla desde un punto secuencial en el que se derivaron objetivos de investigación con base en un contexto específico, tras una revisión de la literatura relacionada con la materia y se utilizarán métodos estadísticos para analizar los datos obtenidos para generar las respectivas conclusiones. (Hernández y Torres, 2018)

Las variables relacionadas con los niveles de riesgo percibidos que se tuvieron en cuenta para determinar las acciones que debería implementar la organización para mejorar el bienestar de los colaboradores, el ambiente de trabajo y así la felicidad en el trabajo dada la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19 con relación a los factores intralaborales fueron la evaluación del rol de la empresa ante la crisis, la percepción del trabajo en casa, la demanda de trabajo, la satisfacción con el trabajo, claridad del rol y relaciones sociales, respecto a los factores extralaborales se incluyeron la demanda del entorno familiar, las relaciones familiares y las condiciones de infraestructura, y finalmente, para los factores individuales se tuvieron en cuenta las preocupaciones, el nivel de satisfacción en el trabajo y las condiciones de salud.

Para las condiciones intralaborales se busca conocer la percepción que tienen los colaboradores sobre la forma en que reaccionó la empresa frente a la pandemia de Covid19, así como el grado de satisfacción con realizar su trabajo desde casa y su satisfacción con su entorno laboral, como

condiciones intra laborales se analizará el nivel de demanda de las actividades diferentes a las laborales, la interacción con su núcleo familiar y las condiciones físicas, en cuanto a las condiciones individuales se identificará la sintomatología asociada con el estrés, el estado de salud, bienestar y felicidad, para mayor claridad, se realizó la definición conceptual de cada variable según el factor, de manera detallada en el anexo No 2.

Así mismo, para la medición de estas variables, se clasificaron las diferentes preguntas del cuestionario como se muestra en el anexo No 1, por lo tanto, con estas variables, se espera determinar el nivel de influencia de las condiciones en las respectivas dimensiones y conocer cuál o cuáles de los factores de riesgo son los que generan un mayor peso en los aspectos a evaluar en los colaboradores de SCAIN S.A.S, para tomar las medidas pertinentes.

Ahora bien, para identificar qué acciones debería implementar la organización para mejorar el bienestar de los colaboradores, el ambiente de trabajo y así la felicidad en el trabajo dada la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, tal como se mencionó anteriormente, se realizará un análisis por medio de la construcción de una encuesta aplicada vía correo electrónico entre los colaboradores de la empresa SCAIN S.A.S.

La aplicación del cuestionario se realizará por medio de un formulario (aplicación de Google) cuyo enlace será remitido vía correo electrónico, en el cual se explicará el propósito de la encuesta.

Una vez aplicados los cuestionarios, se realizará el procesamiento estadístico que incluye el análisis descriptivo de las variables, por medio de este análisis se identificarán las percepciones que tienen los trabajadores frente a los riesgos intra, extralaborales e individuales dada la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, con base en estos resultados se plantearán acciones que pueda realizar la organización en pro de mejorar las condiciones de los trabajadores.

5.1 Población y Muestra

Debido a la emergencia sanitaria presentada por el COVID 19 la empresa adoptó la metodología de trabajo en casa, es decir que, todos sus colaboradores, independiente de la modalidad de sus contratos, se encuentran realizando sus labores desde su hogar, se realizará un muestreo probabilístico, buscando que todos los miembros de la población tengan la misma posibilidad de ser elegidos y se garantice una muestra representativa de la población, reduciendo al máximo el error estándar. Además, se escogió este tipo de muestreo puesto que, como lo exponen Hernández y Torres, son esenciales en las investigaciones de tipo descriptivo. (Hernández y Torres, 2018)

Por lo anterior, la muestra a la cual se aplicará la encuesta será de 70 trabajadores, entre directores, gerentes, profesionales y personal administrativo de diferentes áreas de la organización, lo que constituye una muestra significativa ya que supera el 25% de la población total de colaboradores de SCAIN S.A.S.

El instrumento a través del cual se recolectará la información es la encuesta que se realizó utilizando un formulario por medio de la herramienta de Google, el cual será remitido por la Gerencia vía correo electrónico a los trabajadores de la muestra.

El cuestionario se compone de 29 preguntas cerradas, con las cuales se pretende identificar con las preguntas 1 a 8 las condiciones socioeconómicas de quienes respondan la encuesta y de la 9 en adelante las condiciones intra-laborales, extra-laborales e individuales que se hayan manifestado como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por la pandemia del Covid 19. Adicionalmente, hay preguntas de selección múltiple, con única y múltiple respuesta, que, de acuerdo, al enunciado están enfocadas a evaluar las dimensiones relacionadas con el dominio del trabajo y las condiciones físicas y mentales de carácter individual.

En el siguiente link: <https://forms.gle/cfofjwmNoKzPVaSq8>, se encuentra el cuestionario desarrollado.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de aplicar el cuestionario, se obtuvo un total de 75 respuestas, con tres variables que correspondían a condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales, se realizó el análisis de datos por medio de la construcción de diferentes gráficas utilizando la herramienta Excel y e IBM SPSS Statistics para facilitar su interpretación.

6.1 Caracterización de la muestra

Se encontró que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran entre el rango de 31 a 50 años, el 54.8% son mujeres y el 45.2% son hombres, y el 79% viven en estratos 3 y 4, al preguntarle a las personas con cuántas personas viven, 83% respondió que vive de una a cuatro personas, 12% vive solo y 5% vive con más de 4 personas.

Respecto al rol que cumplen las personas entrevistadas, el 43.8% corresponde a profesionales, el 31.5% gerentes – coordinador, 15.1% técnico y el 9.6% director, así mismo, respecto a la modalidad de contrato, el 52.5% tiene contrato por prestación de servicio y el 42.5% contrato laboral.

6.2 Condiciones intralaborales

Frente a la efectividad de su trabajo en casa, el 56.2% considera que ha mejorado, 37% sigue igual y en un 5.5% ha empeorado, así mismo un 41.1% prefiere el trabajo en casa, un 24.7% alternancia (1 día a la oficina), 21.9% alternancia (2 días a la semana), un 8.2% alternancia (3 días en la oficina) y un 4.1% volver físicamente a la oficina.

Frente a la cantidad de trabajo que tiene a cargo actualmente, para el 32.9% le alcanza el tiempo para tener su trabajo al día; un 24.7% alterna el tiempo entre actividades laborales y del hogar, por lo tanto tiene que trabajar más de 8 horas al día; un 23.3% siempre tiene que trabajar más de 8 horas al día; un 13.7% tiene tiempo para atender los asuntos laborales y de familia y para un 5.5% fuera del trabajo tienen tiempo suficiente de descansar.

Las características de calidad de trabajo en casa se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Función del trabajo en casa

<u>Función del trabajo en casa</u>	<u>Total: 75</u>
Mejoró su efectividad	56.2%
Sigue igual	37%
Empeoró	5.5%

Prefiero trabajo en casa	41.1%
Alternancia (1 día en la oficina)	24.7%
Alternancia (2 día en la oficina)	21.9%
Alternancia (3 día en la oficina)	8.2%
Volver a la oficina	4.1%
Le alcanza el tiempo para su trabajo	32.9%
Alterna actividades laborales y del hogar	24.7%
Trabaja más de 8 horas al día	23.3%
Tiene tiempo suficiente para trabajo y familia	13.7%
Tiene tiempo también para descansar	5.5%

Al preguntar cómo considera que ha reaccionado la empresa frente a la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, el 95.9% considera que la empresa ha reaccionado muy bien y un 4.1% que ha reaccionado de forma regular.

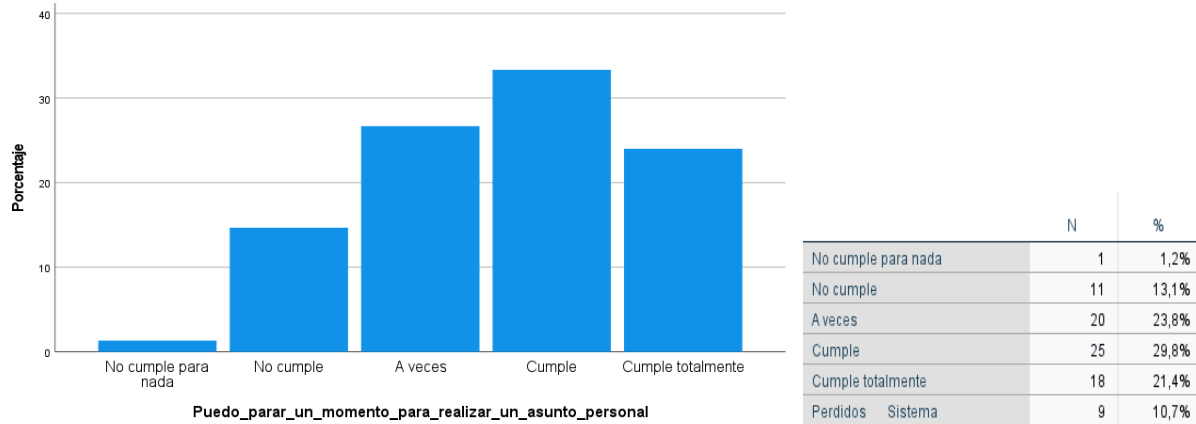
De igual manera se encuentra que el apoyo más significativo que perciben los trabajadores sobre la empresa frente a la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19 ha sido el facilitar el trabajo en casa en un 65.8% y el brindar la tranquilidad respecto de la estabilidad en el trabajo en un 34.2%.

Para evaluar la calificación de la empresa frente a la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID-19, se realizaron preguntas tipo escala de Likert con 5 opciones de respuesta, siendo 1 no cumple para nada y 5 cumple totalmente, con los resultados obtenidos se observó que la media se encuentra superior a 3, por lo tanto lo tanto, los trabajadores calificaron de manera positiva a la empresa frente a la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID-19.

Frente a qué tanto le gusta trabajar desde casa, se evidencia, que es mayor el porcentaje de las mujeres que les gusta mucho trabajar desde casa con un 67% frente a un 55% de los hombres. Frente a la claridad de las funciones y la percepción si el trabajo es acorde se encontró que, el 72.6% siente que le asignan trabajo teniendo en cuenta sus capacidades, el 66.6% siente que puede tomar pausas cuando lo necesita, el 85.7% tiene claras sus funciones, para el 77.4% su jefe inmediato le ayuda a organizar mejor su trabajo, y el 70.2% indicó que le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo, por lo tanto se encuentra que el trabajo es acorde y se tiene claridad frente a las funciones a desempeñar.

Sin embargo, frente a la percepción del poder parar un momento para realizar un asunto personal, no se evidencia una tendencia marcada frente a un ítem específico:

Figura 1. Puedo parar un momento para realizar un asunto personal



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, para evaluar el respeto en el trabajo, se realizaron preguntas tipo escala de Likert con 5 opciones de respuesta, siendo 1 no cumple para nada y 5 cumple totalmente, encontrando que todas las variables dieron como resultado una media alta, lo cual es importante teniendo en cuenta que el respeto, permite mantener un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo y satisfacción de las personas que conforman el equipo de trabajo. (Project Management Institute, 2006).

6.2 Condiciones extralaborales

Al preguntarle cuántas personas dependen económicamente del trabajador, del 42.5% depende una persona, del 28.8% dependen 2 personas, del 17.8% dependen más de 5 personas, del 8.2% dependen 3 personas y del 2.7% dependen 4 personas. Se les solicitó que detallaran las personas que dependían económicamente, encontrando que el 29% se encuentran en el rango de 10 años a 17 años y 11 meses.

Tabla 2. Nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad en el hogar

Total: 75

Depende económicamente del trabajador

Una (1) persona	42.5%
Dos (2) personas	28.8%
Tres (3) personas	8.2%
Cuatro (4) personas	2.7%
Más de cinco (5) personas	17.8%

Niño/a de 0 a 3 años	10%
Niño/a de 4 a 9 años	15%
Niño/a de 10 a 17 años	29%
Hijo/a mayor de edad	18%
Adulto mayor	25%
En condición de discapacidad	3%

Al preguntarles si tienen apoyo frente al cuidado de sus hijos, el 43.8% respondió que no, en cuanto a las labores domésticas el 41.1% no cuenta con ningún tipo de apoyo, 20.55 cuenta con apoyo del 100% en la realización de las labores domésticas, el 17.8% cuenta con apoyo de un día a la semana, el 8.2% cuenta con apoyo 2 días a la semana y el 2.7% cuenta con apoyo 4 días a la semana.

Para evaluar las dificultades familiares por causa del trabajo, se realizaron preguntas tipo escala de Likert con 5 opciones de respuesta, siendo 1 siempre y 5 nunca, encontrando que la media es superior a 3,5 lo que quiere decir que muy pocas veces los trabajadores presentan dificultades familiares por causa del trabajo.

Frente a las condiciones físicas se encontró que el 72% de los trabajadores viven en una zona segura, para el 56% las condiciones de su hogar le permiten trabajar cómodamente, el 66.7% tiene una buena conectividad y el 79.8% tiene total acceso virtual a la información de su trabajo.

6.3 Condiciones individuales

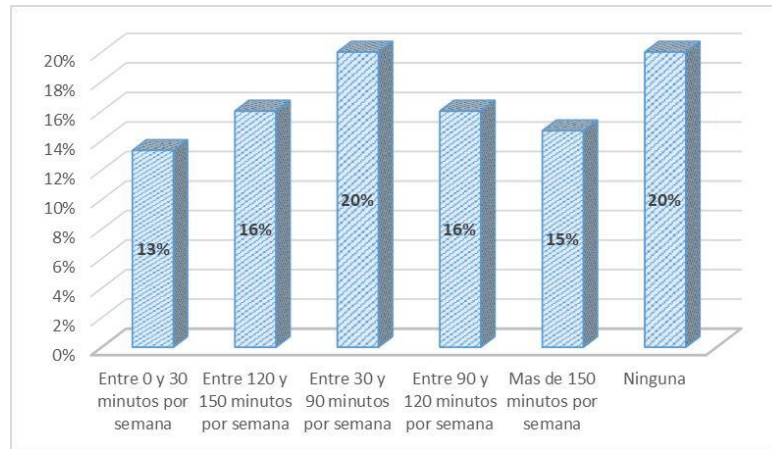
Respecto a las condiciones de salud, el 68% no presenta ningún tipo de condición especial, el 14% presenta obesidad, el 9.6% hipotiroidismo, 4.1% hipertensión, el 1% diabetes y 1% depresión y ansiedad.

Al preguntar de qué manera la empresa podría ayudarlo durante este periodo, el orden de importancia fue el siguiente:

1. Estabilidad laboral.
2. Facilidades de vacunación.
3. Bienestar del colaborador.
4. Capacitaciones

En cuanto a la actividad física que realizan por semana, se obtuvo que el 20% no realiza ninguna actividad física, el 20% realiza entre 30 y 90 minutos, el 16% entre 90 y 120 minutos, el 16% entre 120 y 150 minutos, el 15% más de 150 minutos por semana y un 13% entre 0 y 30 minutos por semana.

Figura 2. Actividad física



Fuente: Elaboración propia

Frente a las horas de sueño promedio que duerme en la noche, el 39.7% respondió entre 6 y 7 horas, el 37% entre 5 y 6 horas, el 15.1% entre 4 y 5 horas el 5.5% más de 7 horas y el 2.7% entre 0 y 4 horas.

Para medir las mayores preocupaciones de los trabajadores, se realizó una serie de afirmaciones siendo 1 "le preocupa totalmente" y 5 "no le preocupa para nada", se realizó la tabla de frecuencia, encontrando que entre las cinco mayores preocupaciones están el contagiarse de coronavirus, seguido de perder el trabajo, salud mental, abastecimiento de mercado y falta de productividad en el trabajo.

Por otra parte, frente al nivel de satisfacción el análisis arroja lo siguiente:

Histogramas:

Figura 3. Satisfacción con la empresa

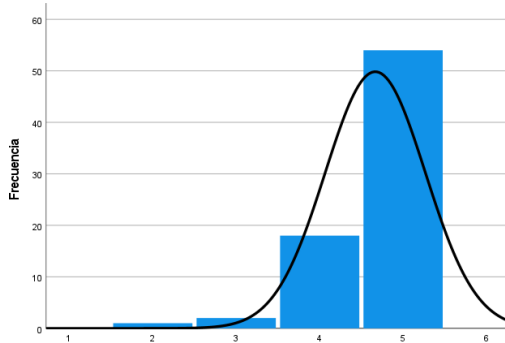


Figura 4. Satisfacción con su remuneración

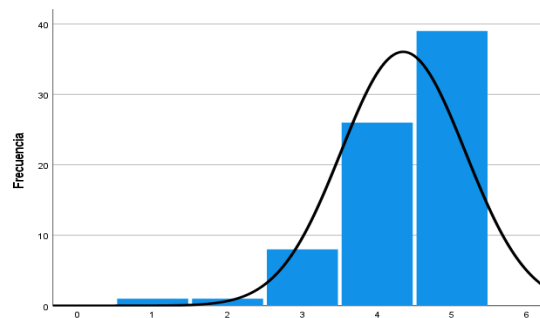


Figura 5. Estado de salud

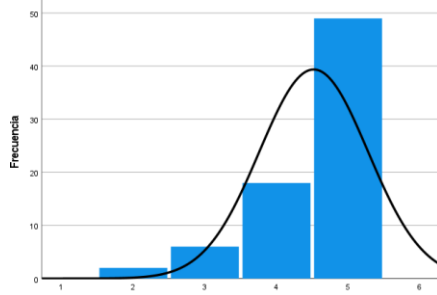


Figura 6. Calidad de vida

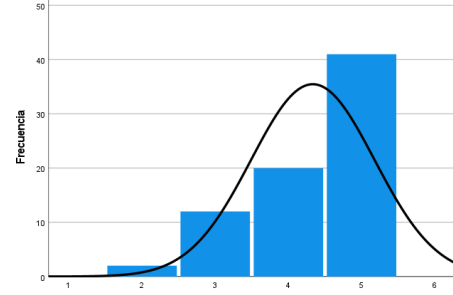
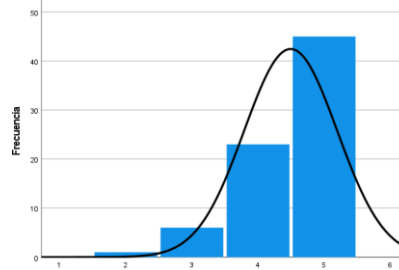


Figura 7. Tipo de trabajo que realiza



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la satisfacción con la empresa, la curva se ubica en 4.67, siendo esta la mayor de todas las variables, con una desviación estándar de 0.6, que corresponde a la media de acuerdo a los datos aritméticos, en la satisfacción por su remuneración, la curva se ubica en 4.35 con una desviación estándar de 0.83, respecto al estado de salud, la campana se ubica en 4.52 con una desviación estándar de 0.76 y frente a calidad de vida, la campana se ubica en 4.33 con una desviación estándar de 0.84, respecto al tipo de trabajo que realiza, la curva se ubica en 4.49 con una desviación estándar de 0.705.

Para conocer las actividades de mayor interés de los trabajadores, se realizó una lista de temas siendo 1 “la más importante” y 4 “la menos importante”, de acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla de frecuencia, se puede decir que las actividades de mayor interés, en orden de importancia son:

1. Salud mental y motivación
2. Liderazgo y comunicación
3. Finanzas personales
4. Herramientas Office
5. Nutrición saludable
6. Ejercicio físico

7. Actividad lúdica con hijos
8. Meditación

En la siguiente tabla se evidencia, que los trabajadores que sienten sobrecarga en su trabajo, son los que en mayor porcentaje discuten con su familia por casusa del trabajo.

Tabla 3. Tabla cruzada, siento sobrecarga, eso afecta mis relaciones familiares - discuto con mi familia por causa de mi trabajo

Recuento		Discuto_con_mi_familia_por_causa_de_mi_trabajo					Total
		siempre	ocasionalmente	a veces	muy raras veces	Nunca	
Siento_sobrecarga_eso_afecta_mis_relaciones_familiares	siempre	9	1	0	0	0	10
	ocasionalmente	1	1	1	1	1	5
	a veces	0	0	2	2	4	8
	muy raras veces	1	0	2	7	7	17
	Nunca	2	2	0	2	29	35
Total		13	4	5	12	41	75

Fuente: Elaboración propia

También se evidenció que el 30% de los trabajadores, aunque su mayor preocupación es el contagio de Coronavirus, prefieren trabajar en la modalidad de alternancia, y que el 80% de los trabajadores que practican alguna actividad física entre 30 y 90 minutos por semana, respondieron que su efectividad en el trabajo ha mejorado.

6.4 Propuesta para mejorar las condiciones de los trabajadores en el contexto de la pandemia en la empresa SCAIN SAS

Después de conocer los resultados frente al bienestar de los colaboradores, el ambiente de trabajo y así la felicidad en el trabajo en la empresa SCAIN SAS en el contexto de la Pandemia del COVID-19, se encuentra que para mejorar las condiciones de trabajo en casa, la empresa no debe medir su efectividad directamente con la cantidad de horas que los trabajadores le dediquen a sus labores, sino que debe utilizar una metodología en la que se evalúe el cumplimiento de objetivos con base en las metas específicas planteadas por proyecto y su impacto en las metas generales de la organización. Además, se debe reforzar y aprovechar el sentido de pertenencia y la percepción que tienen los trabajadores frente a la empresa, lo que les permite realizar sus labores y cumplir con sus tareas desde cualquier lugar, mediante la implementación de actividades o incentivos que permitan balancear las actividades de trabajo como las personales.

Adicionalmente, se sugiere establecer un programa de capacitación en alianza con alguna

institución de educación superior u organización especializada en el fomento del talento humano dentro de organización enmarcado específicamente en cuestiones relacionadas con salud mental, motivación y liderazgo que permita fomentar estas habilidades blandas en los colaboradores, de manera que su sentido de pertenencia dentro de la empresa aumente y a la vez sientan mayor motivación al sentir que su perfil profesional está mejorando.

De esta manera puede darse por cumplido el objetivo general planteado puesto que se documentó mediante referentes teóricos y a través de un trabajo de campo los elementos e insumos requeridos para generar una propuesta que permita mejorar las condiciones de trabajo en casa de la empresa SCAIN S.A.S en el contexto de la pandemia del Covid-19. Esta se enfocará en tres puntos principales: capacitación en habilidades blandas, implementación de evaluación con base en objetivos específicos dentro de los proyectos y su impacto con las metas generales de la organización y refuerzo y aprovechamiento del sentido de pertenencia hacia la empresa

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se evidencia que la empresa SCAIN ha reaccionado de manera positiva frente a la contingencia de emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, brindándole a sus trabajadores la facilidad de trabajar desde casa y la tranquilidad respecto a su estabilidad laboral, de igual manera, se evidencia que la empresa SCAIN tiene un sistema de tecnología y comunicación, que les permite a los trabajadores tener acceso a toda la información requerida y mantenerse en permanente contacto con la empresa. Por otra parte, también se observa que la empresa fomenta el respeto en el trabajo, lo cual incide en un buen ambiente de trabajo.

En cuanto al tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores y la claridad frente a sus laborales, se encuentra que es acorde y no se evidenció inconformismo.

Adicionalmente, se siente un aumento de carga laboral, sin embargo, la efectividad ha mejorado, y prefieren continuar con la modalidad de trabajo en casa, dentro de sus mayores preocupaciones está el contagio, perder el trabajo y salud mental.

En cuanto al tiempo que le dedican a su trabajo, se comprobó que existe una incidencia con las dificultades familiares que se presentan, encontrando que la mayor dificultad es que por cuestiones laborales, el tiempo que disfrutan con su familia es muy poco, seguido que sienten sobrecarga laboral, lo que afecta las relaciones familiares.

Respecto, a la manera en que la empresa podría ayudarle en este periodo, en orden de importancia los resultados fueron: estabilidad laboral, facilidad de vacunación, bienestar del colaborador y capacitaciones.

Se determinó de acuerdo a la media, que se sienten satisfechos con la empresa, con su remuneración, estado de salud, calidad de vida y tipo de trabajo que realiza.

Entre los mayores temas de interés para los trabajadores, se encuentra salud mental, motivación y

liderazgo.

Teniendo en cuenta las principales conclusiones de las apreciaciones de los empleados la recomendación es que la estrategia que se implemente incluya los siguientes elementos: Que la productividad de la empresa no se mida directamente con la cantidad de horas que los trabajadores le dediquen a sus labores, sino que se utilice una metodología en la que se evalúe el cumplimiento de objetivos con base en las metas específicas planteadas por proyecto y su impacto en las metas generales de la organización. Además, se debe reforzar y aprovechar el sentido de pertenencia y la percepción que tienen los trabajadores frente a la empresa, lo que les permite realizar sus labores y cumplir con sus tareas desde cualquier lugar, mediante la implementación de actividades o incentivos que permitan balancear las actividades de trabajo como las personales.

Adicionalmente, se sugiere establecer un programa de capacitación en alianza con alguna institución de educación superior u organización especializada en el fomento del talento humano dentro de organización enmarcado específicamente en cuestiones relacionadas con salud mental, motivación y liderazgo que permita fomentar estas habilidades blandas en los colaboradores, de manera que su sentido de pertenencia dentro de la empresa aumente y a la vez sientan mayor motivación al sentir que su perfil profesional está mejorando.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACRIP (2020), Federación colombiana de gestión humana. El gran reto de recursos humanos: Como volver al trabajo después de la cuarentena, 27/05/20.
- Acebo, G., y Samada, Y. (2020). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. Mikarimin, Vol 6, Iss 0, Pp 103-114 (2020). Recuperado de: <https://doaj.org/article/f2e586a3ad2a4614a604f947b02e40fd>
- Achor, S. (2010). The Happiness advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work. Nueva York: Virgin Digital Publishing.
- Agudelo Pérez, Daniela (2019) “Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas paradojas entre la teoría y la práctica” Universidad Eafit (Tesis de Maestría) disponible en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela_AgudeloPerez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20recursos,recursos%20del%20equipo%20del%20proyecto.&text=Adquirir%20los%20recursos%20Adquiere%20los,completar%20el%20trabajo%20del%20proyec
- Álvarez, L., y Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. Espirales: Revista Multidisciplinaria de Investigación, Vol 3, Iss 24, Pp 77-88 (2019). Recuperado de : <https://doi.org/10.31876/re.v3i24.426>
- Blazquez, Florentino. (2004) Sociedad de la información y la educación. Mérida Junta de Extremadura.
- Colombia. Ministerio de Protección Social. Resolución 002646 de 2008 sobre riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado de http://https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Colombia (2008) Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.” Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3703:Ley-1221-de-2008>

Fajardo-Zapata, Álvaro L, Montejo-Angel, Fernando, Molano-Vargas, Germán, Hernández-Niño, Jenny, & Quintero-Guzmán, Adelaida. (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 1-6

González, J. (2017). Incidencia del Teletrabajo en el Clima Organizacional de las empresas. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17034/GonzalezArizaJavierAndres2017.pdf;jsessionid=BEE7A1D82F8FC9C2C44022B0DB134B68?sequence=1>

Gray, Roderic (2001) “Organisational climate and project success”, en: *International Journal of Project Management*, Vol 19 No 2, 1-9.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Tórres C.P. (2018). “Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta”. Bogotá, McGraw Hill, Primera Edición

Jiménez, M. J. V., Luis Carnicer, M. P. de, Martínez Sánchez, A., & Pérez Pérez, M. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2741), 37-52

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. Nov2020, Vol. 15 Issue 3, p1-19. 19p.

Pérez. M, Martínez. A, Deluis Carnicer. M, y Vela M. (2003) “El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso”. *Economía industrial*, N° 351, 143-156.

Pérez. M, Martínez. A, Deluis Carnicer. M, y Vela M. (2003) “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano” *Boletín económico del ICE* N°2753. 23-39.

Project Management Institute PMI (2017). “Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOK®)”. Sexta edición.

Mann, Sandi y Holdsworth, Lynn. (2003). The psychological impact of teleworking: stress emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3), 196-211.

- Ministerio de Salud de Colombia (2021). Coronavirus. Covid 19, recuperado de:
https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- Moccia, S. (2016) “Felicidad en el trabajo” Papeles del Psicólogo, vol. 37, núm. 2, 143-151
- Rojas, P., Mitic, T., Toro, L., y Giraldo (2013). Modelo para el manejo del impacto en el clima organizacional dada la adquisición entre empresas portuguesa y colombiana del sector energético. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/5992>.
- Rubiano, Giovanay García Ariel “El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá” Universidad Ean (Tesis de posgrado) disponible en:
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10217/GarciaAlejandro2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanín, A. (2017) “Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas.” Universitat Jaume I, Tesis doctoral. Disponible en:
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1
- Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2014; 13(27): 348-361.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи>
- Stavroula, L; Griffiths, A & Cox T. (2004). La Organización del Trabajo y Estrés. de OMS, Serie protección de la salud de los trabajadores, N°3, p.p 3-9. Sitio web:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Universidad EAN. (2017). Guía de citación y referenciación de la Universidad EAN bajo el estándar APA.

ANEXO 1

Clasificación de preguntas

Variable	Dimensión	Aspecto por evaluar	Pregunta Diagnóstico			Pregunta Preferencia
			1 a 4	9	10	
Caracterización de la muestra			1 a 4	9	10	
Condiciones intralaborales	Dominio del trabajo	Rol de la empresa ante la crisis Percepción trabajo en casa Demanda del trabajo Satisfacción con el trabajo Claridad del Rol Relaciones Sociales	11 14 17 18 19 20	12 15	13	16
Condiciones extralaborales	Dominio del trabajo	Demanda entorno Familiar Relaciones Familiares Condiciones infraestructura	5 21 22	a	8	
Condiciones Individuales	Mental Física	Preocupaciones Nivel Satisfacción Trabajo Actividad/ sueño	23 24 25	26	27	28 29

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

Definición de variables

Factor	Variable
Intra-laborales	<p>Evaluación del rol de la empresa ante la crisis: Percepción que tienen los colaboradores sobre la forma en que reaccionó la empresa frente a la pandemia de Covid 19.</p>
	<p>Percepción del trabajo en casa: Indica el grado de satisfacción del individuo frente a realizar su trabajo desde su hogar.</p>
	<p>Demanda del trabajo: Exigencia relativa a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar.</p>
	<p>Satisfacción con el trabajo: Estado de bienestar en su entorno laboral</p>
	<p>Claridad del rol: Es referente a la definición y la comunicación de la misma respecto al papel que se espera que desempeñe el trabajador y/o el contratista dentro de la organización</p>
	<p>Relaciones sociales: Indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral</p>
Extra-laborales	<p>Demanda entorno familiar: Nivel de demanda de actividades diferentes a las laborales con su entorno familiar y/o labores domésticas</p>
	<p>Relaciones familiares: Interacción con su núcleo familiar</p>
	<p>Condiciones infraestructura: Condiciones de infraestructura, ubicación e instalaciones del lugar de residencia del colaborador.</p>
Individuales	<p>Preocupaciones: Esta variable es la identificación de sintomatología asociada con el estrés desde la percepción y auto reporte del colaborador</p>
	<p>Nivel de satisfacción del trabajo: Estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño de su labor.</p>
	<p>Condiciones de salud: Estado de bienestar del individuo relacionado con buenos hábitos físicos y mentales, así como el conjunto de determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población.</p>

Fuente: elaboración propia