

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

PROYECTO DE PRACTICA II- PSICOLOGÍA APLICADA
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE SISTEMAS GYG EN
TELETRABAJO DE ACUERDO CON LA NORMALIDAD DEL PAÍS.

Presenta:

Diana Patricia Otálora Sánchez	Código: 1711024231
Íngrid Geaneth Tanco Mendez	Código: 1811981742
Diana Patricia Moreno Moreno	Código: 1621023926
Laura Patricia Abril Ortiz	Código: 1511023608

Supervisora:

Carolina Rodríguez Amaya. MGS.

Bogotá, agosto - diciembre de 2020

Contenido

Resumen	4
Capítulo 1. Introducción	5
Descripción del contexto general del tema	5
Planteamiento de problema.....	6
Pregunta problema	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
Justificación	7
Capítulo 2. Marco de referencias.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	9
Teoría X-Y de McGregor	9
Marco referencial.....	10
Capítulo 3 Metodología	12
Tipo y diseño de investigación	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategias del Análisis de Datos.....	14
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4 Resultados	14
Discusión.	18
Conclusiones.....	20
Limitaciones.	21
Recomendaciones.	22
Bibliografía	23
Anexos	26
Anexo 1. Archivo Excel con datos de la producción	26

Anexo 2. Link de instrumento de recolección de información
..... 26

Anexo 3. Link de producto multimedia..... 26

Resumen

Sistemas GyG es un empresa que se dedica al desarrollo de software financiero que debido a la situación de pandemia que el mundo está enfrentando y como única opción de no detener labores y a su vez cuidar la salud de sus empleados decidió continuar labores en modalidad de teletrabajo, una opción totalmente nueva para la empresa y por esto es que el propósito de esta investigación se fundamentó en identificar qué impacto tiene la modalidad de teletrabajo en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Empresa Sistemas GyG- sede Tunja. Se realizo una investigación de tipo correlacional donde se tuvo como variables Teletrabajo y Rendimiento laboral, en esta investigación se usó como instrumento de recolección de datos una encuesta cerrada que fue aplicada a la población escogida a través de la técnica de muestreo simple al azar, y por medio de la función de “Formulario” de Google se realizó la recolección de información donde después de su análisis se concluyó que el teletrabajo dificulta las laborales diarias de los empleados pero que aun así se logro tener un equilibrio favorable para la empresa con una disminución del 5% en la productividad.

Palabras clave: Teletrabajo, rendimiento laboral, produccion, pandemia

Capítulo 1. Introducción

La pandemia COVID -19 ha afectado la calidad y bienestar laboral de los empleados de la empresa Sistemas GyG ubicada en la ciudad en Tunja, debido a todo lo que está pasado con el confinamiento no es posible que los empleados puedan tener un bienestar, una calidad de vida cotidiana y laboral favorable. Para contrarrestar a toda esta emergencia Sistemas GyG recurre al Teletrabajo, y es allí donde surge la necesidad de conocer que impacto tiene esta medida en el rendimiento laboral, ya que por ahora es la única opción de no detener labores y a su vez cuidar de la salud de los empleados de la empresa.

Descripción del contexto general del tema

Sistemas GyG es una empresa que se dedica al desarrollo de software financiero, con sede en la ciudad de Bogotá y en la ciudad de Tunja – Boyacá. La población de estudio del presente proyecto serán los 85 funcionarios que se encuentran vinculados en la sede de Tunja, que desde el mes de marzo que inicio la cuarentena por el Covid 19 la empresa continua con actividades con sus empleados trabajando en modalidad de teletrabajo, con el fin de no exponerlos a este virus. Los cargos del área de producción cada funcionario dependiendo de su rol y categoría tiene una meta mensual, con base al cumplimiento de esta meta es medido el rendimiento de cada funcionario, ya en el caso de cargos administrativos estos son medidos de manera cuantitativa. Con el cambio de modalidad de trabajo se espesa que la producción se mantenga o mejore.

Los últimos 12 meses antes de marzo la empresa tuvo una producción promedio de cumplimiento de meta mensual del 103% que se traduce a aproximadamente a 2726 unidades productivas de 2648 unidades que se tenía como meta, desde marzo al mes de septiembre su cumplimiento de meta mensual ha sido del 98% que equivale a 2909 unidades productivas de las 2954 que se tienen como meta en la empresa. (Anexo 1). Estos resultados están prendiendo la alarma a nivel gerencial, la producción ha bajado sus indicadores en términos de promedio ha bajado 5 puntos, comportamiento que es inusual en la empresa, por lo general son 3 a 8 puntos por encima el promedio de cumplimiento mensual de meta, claro, antes de esta pandemia. Se teme que esta diferencia pueda aumentar de manera negativa ya que el teletrabajo es una modalidad totalmente nueva para Sistemas GyG y no se cuenta con estadísticas o datos del comportamiento del rendimiento laboral de los empleados en esta modalidad. La incertidumbre a

nivel Gerencial cada vez aumenta, de esto depende en que la empresa pueda continuar sus labores sin afectaciones se económicas y a su vez cuidando de la salud de los empleados.

Planteamiento de problema

Los funcionarios de Sistemas GyG llevan gran parte de este año trabajando en modalidad de teletrabajo y lo más seguro es que se continúe con esta modalidad por tiempo indefinido, esto, ha sido un gran beneficio, poder continuar con actividades sin necesidad de exponer a sus funcionarios a un posible contagio por el Covid 19 al tener que desplazarse a las oficinas. Pero como resultado de este cambio repentino podemos tener varias consecuencias psicológicas que pueden ser: emocionales, cognitivas y conductuales, siendo la palabra relevante «el estrés» (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016). Sin embargo el encierro de manera prolongada, trabajando y viviendo en el mismo sitio, sumándole las obligaciones diarias del hogar, la educación de los hijos y demás, ha generado una tensión y carga emocional, que para muchos ha sido difícil de manejar, lo que ha impactado de manera significativa entre otras cosas el desempeño en el trabajo, es así como a Sistemas GyG le surge la necesidad de brindar acompañamiento a sus funcionarios en este proceso de adaptación de la modalidad de trabajo. Ya que es necesario que el trabajador sea independiente, porque debe dar prioridad a las tareas y realizar el trabajo sin la supervisión permanente de un jefe o de un coordinador en forma presencial (Ivan & Cardini, 2015).

Pregunta problema

¿Cómo impacta la modalidad de teletrabajo en el rendimiento laboral de los funcionarios de Sistemas GyG - sede Tunja?

Objetivo general.

Identificar qué impacto tiene la modalidad de teletrabajo en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Empresa Sistemas GyG- sede Tunja.

Objetivos específicos.

Analizar de acuerdo con la modalidad de teletrabajo qué cambios laborales han tenido los empleados de la empresa Sistemas GyG.

Revisar los indicadores de rendimiento laboral que han tenido los trabajadores durante el año 2020.

Proponer estrategias para la modalidad de teletrabajo, con el fin de un mejoramiento en el rendimiento laboral del personal de la Empresa.

Justificación

El motivo que nos llevó a realizar esta investigación es la necesidad de conocer las consecuencias físicas, psicológicas o emocionales que tiene el teletrabajo en las personas y cómo influye en su rendimiento laboral. Para llevar a cabo este proyecto se realiza revisión documental referente al tema, que nos de herramientas para identificar problemas relacionados con el rendimiento laboral y a su vez con el bienestar laboral de los empleados de la empresa SISTEMAS GYG en la ciudad de Tunja. Con esto se pretende brindar información que le sea útil a esta y otras empresas para así ampliar el conocimiento de la problemática y a la vez, tener opciones para mejorarla.

Es importante reconocer las afectaciones para disponer de opciones que permitan diseñar herramientas de prevención que atiendan a las necesidades físicas y mentales de los empleados y que ayuden a mejorar su calidad de vida en lo cotidiano y en la modalidad laboral que ahora deben implementar.

Debido a la situación de cuarentena por la pandemia de Covid -19, la empresa SISTEMAS GYG tuvo como reto la aplicación del teletrabajo, el cual lleva desde el mes de marzo de implementación. Esto genera la necesidad de realizar un estudio sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo con información de primera mano, teniendo en cuenta los aciertos, desaciertos y experiencias de los protagonistas que ahora son parte de esta nueva realidad laboral.

Capítulo 2. Marco de referencias

Marco conceptual.

El rendimiento tiene un concepto muy amplio, debido a que se trata de la productividad lograda sobre una inversión que se mide porcentualmente, con el fin de agregarle valor a un capital invertido. Por esta razón se puede encontrar significados de tipo tecnológico, económico, computacional, físico y laboral. Una definición de rendimiento, Bullón et al. (2017) afirma “constructo susceptible de adoptar

valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados” p.211)

El enfoque que asume la presente investigación está en la línea que utiliza como elemento fundamental el rendimiento laboral (RL) “define como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo (Koopmans et al., 2014). Estas precisiones conceptuales han permitido diferenciar al RL de otros conceptos asociados. Al respecto, hoy existe consenso en considerar al RL como los comportamientos orientados a la tarea (y los que sobrepasan las exigencias del rol, o comportamientos extra - rol), mientras que la productividad y la eficacia son entendidas como consecuencias de tales conductas.” (Gabini & Salessi, 2016 , p.32).

Calidad de vida: Brugarolas (2017) afirma “para satisfacer mínimamente la definición de calidad de vida hay que partir del propósito de la vida humana desde la perspectiva global de todas las culturas y razas a lo largo de la historia de la humanidad desde que apareció el hombre en la tierra. Los principios que iluminan la existencia adoptan, para el hombre, la manera recíproca de derechos y deberes.” p.55). Apunta a contribuir al equilibrio de la vida laboral, en este caso el teletrabajo.

El teletrabajo que a raíz de la pandemia del Covid 19 se aumentó considerablemente “la definición de teletrabajo o trabajo a distancia, así como la de teletrabajador. En la primera señalan que el teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la empresa, de manera flexible y a distancia con el uso permanente de las tecnologías de información y comunicación (TIC), manteniendo la relación laboral de subordinación y el cumplimiento de las actividades sin necesidad de la presencia física de una persona dentro de las instalaciones de una empresa según” (Gómez & Carla 2020)

“El teletrabajo surgió en la década de 1970 -en pleno conflicto petrolero- primero en América del Norte y luego en Europa. El teletrabajo aparecía como una nueva modalidad laboral que permitía el procesamiento de datos de manera masiva, sencilla y a muy bajo costo. En particular, se evitaba cualquier tipo de desplazamiento que implicara consumo de productos derivados de hidrocarburos, los cuales debían ser ahorrados” (D'Errico & Rodriguez, 2016).

Pandemia: definida como una enfermedad epidémica que se extiende en muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región, como es el caso del coronavirus Covid 19. Geriatria (2020) afirma “Desde el primer caso de neumonía de etiología desconocida informado a las autoridades de la Organización Mundial de la Salud (OMS).” p.25).

Marco teórico.

Se entiende que el rendimiento laboral es un instrumento que permite alcanzar los objetivos de la organización, es por esto por lo que deben ser aprovechados los continuos adelantos y mejoras a la calidad de servicio prestado por recursos humanos, los empleados se comprometen con su empresa a medida que les son atendidas sus necesidades laborales, apoyo económico, reconocidos sus logros, haciendo parte de la toma de decisiones, logrando así conseguir que surjan los objetivos de la organización.

Teoría X-Y de McGregor

En esta teoría se expone dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una negativa - teoría X y otra positiva, teoría Y. En la teoría X se habla de 3 criterios

- a) A las personas les molesta el trabajo y lo evitarán lo más que pueden.
- b) Como les molesta el trabajo, se les debe presionar, controlar y amenazar para alcanzar las metas propuestas.
- c) Las personas preferirán que se les dirija, evitando cualquier responsabilidad.

Teoría Y está defiende seis supuestos:

- a) Los empleados pueden tomar el trabajo de manera natural como un descanso o diversión.
- b) Hombres y mujeres ejercerán una buena autodirección y un autocontrol siempre y cuando estén comprometidos con los objetivos organizacionales.
- c) El compromiso del empleado se obtiene en proporción con la importancia de la recompensas o premio que se dé cuando se cumpla la meta.
- d) Los seres humanos buscan y aceptan las responsabilidades, si se tienen en condiciones adecuadas.

e) Ejercen un alto grado de imaginación, ingenio y creatividad en la resolución de problemas.

f) La administración es responsable de proporcionar las condiciones para que los recursos humanos desarrollen y reconozcan sus potencialidades intelectuales en beneficio de la empresa, ya que en promedio se utilizan sólo parcialmente. (Rivera, 2014)

La presente investigación se apoyará en la definición de McGregor dada la importancia de la percepción que tiene este autor, que se acopla muy bien con la dinámica de trabajo que hoy tiene Sistemas GyG y más en esta situación donde se pone a prueba el compromiso y responsabilidad de los empleados, aquí, cada uno demostrara el nivel de eficiencia y autonomía que tiene en sus labores sin la necesidad de tener un supervisor o jefe de manera física y permanente. Esta teoría dará una guía a los directivos de la empresa sobre las próximas decisiones que necesiten tomar frente al manejo de sus empleados en esta modalidad de teletrabajo. Sin embargo, otros autores posteriores indicaron que el modelo Y no siempre tiene buenos resultados: el tipo de funcionamiento óptimo dependerá del tipo de tarea a realizar. Se han propuesto otros modelos que intentan integrar aspectos de la visión tradicional (X) y la humanista (Y), en las llamadas teorías del equilibrio. (Mimenza, 2020)

Con el paso del tiempo, el paradigma de trabajo va cambiando y deja de ver al trabajador como elemento meramente pasivo en una gran cantidad de ámbitos. Hoy en día podemos ver como una gran mayoría de las empresas intenta potenciar la autonomía, y que la proactividad se ha convertido en uno de los valores más demandados en el ámbito laboral.

Marco referencial

En la revisión documental que se realizó, estos tres autores Gabriela S. Paredes, Arturo M. Ramírez, Patricio M. Chi-caiza en el año 2019 realizaron una interesante investigación. Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Podemos identificar que en la empresa Digital Publisher, estos autores tenía como objetivo realizar una propuesta para implementar la modalidad de teletrabajo, con el fin de mejorar la productividad empresarial. De acuerdo con el método que utilizaron fue un diseño cualitativo el cual obtuvo en la evaluación, respuestas a los interrogantes que se les realizo

a 46 de los trabajadores de la empresa, también realizaron estudios bibliográficos de teorías, búsqueda de información en documentos en las bibliotecas entre otros; la tecnología fue el instrumento que favoreció al desarrollo corporativo para determinar cuál es el conocimiento del teletrabajo y la productividad la cual esta población desempeña, de acuerdo con los requerimientos que necesitaban este análisis que realizaron se demostró que el resultado fue efectivo, ya que la confianza que se les dio a los empleados hizo que aumentara su afectividad con la empresa y generara mayor responsabilidad, lo que género que su estabilidad laboral fuera mayor, esto fue esencial para mejorar la productividad que mediante el uso de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) fue importante para la empresa y los trabajadores, ya que manejar las herramientas ofimáticas son importantes para ejecutar sus actividades y funciones de la empresa y son de vital importancia en el teletrabajo.

La empresa Digital Publisher tuvo una crisis y debido a esto aceptaron la modalidad del teletrabajo, lo mismo que sucedió con la empresa Sistemas GyG, que, por motivos de crisis sanitaria en Colombia, debieron acceder a la modalidad del teletrabajo. Ya que, el coronavirus (covid-19) paraliza a la sociedad y el estado laboral de todo el mundo, afectando la vida de toda persona. Sin embargo, es importante para la empresa continuar con sus labores, pues de estas depende no solo la vida de la compañía sino también de sus empleados y las familias de estos. En Colombia, no se estaba preparado para esta modalidad, pero la compañía puso su confianza en sus empleados y decidió adoptarla, para seguir generando empleo y no paralizar del todo la economía del país y de sus empleados.

Podemos identificar en otro artículo de Investigación, Hidruago V. José L., Pucce C. Diego F en el año 2016. El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san Juan de Dios. Tenían como objetivo determinar la relación del rendimiento y el desempeño laboral que tienen en el área administrativa, Los instrumentos que aplicaron fue una entrevista, con un total de 16 ítems y el cuestionario de 19 ítems, en la cual quieren medir con la escala de Likert, qué relación hay entre el rendimiento y el desempeño laboral en los empleados.

Para esta investigación, ellos la realizaron a todos los trabajadores de la clínica, de la cual los resultados que arrojaron fueron positivos con relación al rendimiento y el desempeño laboral en la empresa, los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, fueron fundamentales para mejorar el área administrativa, porque para los colaboradores su desempeño es aceptable; sin embargo, ellos creen que es necesario complementar el estudio con un método de evaluación de rendimiento que logre

cubrir todas las áreas incluso la del gerente y pues que a la vez se pueda reforzar y mejorar aquellos aspectos que aún perjudican el desempeño en la modalidad.

Al igual que en la clínica, la empresa Sistemas GyG debe fortalecer el acompañamiento por parte del área de recursos humanos a aquellos empleados que aún no han podido acoplarse del todo a la modalidad de teletrabajo, así como también, ayudarles a implementar un plan de acción o de organización no solo laboral sino familiar para evitar distracciones y mejorar el desempeño. Para que los empleados puedan desarrollar su trabajo sin la necesidad de estar bajo la presión de sus líderes, a pesar de las dificultades electrónicas y las difíciles conexiones con el internet. Además, podemos ver que para los colaboradores mantener sus trabajos es lo más importante, ya que es la primera vez que se está en una situación de emergencia sanitaria, que requiere confinamiento de las personas, para evitar el aumento del contagio.

La mayor preocupación de la empresa es que la calidad de vida laboral de sus empleados continúe siendo la mejor, lo que significa que la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador debe anteponerse a los intereses individuales de la organización. Pero a veces esto crea cierta controversia, ya que, es importante alcanzar una gran productividad y eficacia en las organizaciones para así mismo poder satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador.

Para ello, es importante crear que todas estas variables estén relacionadas con la seguridad y la estabilidad en el empleo, haciendo una ardua labor en la prevención de riesgos de comunicación y retroalimentación; ya que, mientras haya una buena comunicación de ambos lados, se creará una afinidad entre las dos partes para generar mayor entendimiento, productividad, rendimiento, calidad de vida laboral y bienestar familiar.

Capítulo 3 Metodología

Tipo y diseño de investigación.

El presente proyecto tendrá un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación correlacional. Según Roberto Hernández afirma que en este tipo de estudio se busca como finalidad conocer la relación o contexto en particular entre dos o más variables, con este método se sabe cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables

relacionadas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) para este caso como variables tenemos modalidad de trabajo y Desempeño laboral. Como instrumento de recolección de datos se aplicará una encuesta con el fin de recopilar el punto de vista de los trabajadores de acuerdo con la experiencia en estos meses en la modalidad de teletrabajo y como adicional se analizará las estadísticas mensuales que se generan desde las áreas de producción, con esto se busca identificar el impacto que ha tenido el cambio de la modalidad de trabajo en el desempeño laboral de los funcionarios de la sede de Tunja.

Participantes.

Nuestra población de estudio fue seleccionada dentro de los 85 funcionarios de la sede Tunja, a través de un muestreo simple al azar se escogieron 17 funcionarios que equivalen al 20% del total de los funcionarios de la sede. En esta muestra hay 7 hombres y 10 mujeres, que están en un rango de edad entre los 25 a los 35 años, todos profesionales en carreras como Ingeniería de sistemas, Ingeniería electrónica, Administración de empresas, Contabilidad y Economía. De esta población el 41% lleva vinculado a la compañía entre 1 a 2 años, el 35% lleva entre 3 y 4 años y el 24% más de 5 años, actualmente de esta población solo 3 empleados viven fuera de la ciudad, en el municipio de Paipa (a 45 minutos de Tunja) los demás empleados si viven en Tunja, adicional a esto el 71% ya tiene conformado un hogar y el 29% aún son solteros. A esta muestra seleccionada se le aplicara una encuesta con la cual se espera recoger información clave para analizar.

Instrumentos de recolección de datos.

Por medio de una encuesta cerrada, y a través de la función de “Formulario” de Google se realizara la recolección de información de los funcionarios de Sistemas GyG, la encuesta está conformada por 8 pregunta con 5 opciones de respuesta (Indiferente, Leve, Modera, Grave y muy graves) y una pregunta con 2 opciones de respuesta (Si, No), donde se solicita que de acuerdo a la experiencia del funcionario en la modalidad de teletrabajo estos últimos meses, se indique el nivel de afectación de algunos aspectos enfocados al desempeño de su trabajo. (Anexo 2)

Estrategias del Análisis de Datos

Para el análisis de la información recolectada por medio de la encuesta que se aplicó, se manejó el programa de Excel, se tomó la relación de datos que arroja la función de “Formulario” de Google, cuando fueron aplicadas todas las encuestas, estos datos fueron organizados en Excel y posterior a estos se crearon tablas con valores representados en porcentajes para facilitar la ilustración al momento de graficar los resultados.

Consideraciones éticas

El presente trabajo está fundamentado bajo las consideraciones establecidas en la Ley 1090 de 2006, “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” (Senado, 2020) y la resolución 008430 del 4 de octubre de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Teniendo en cuenta lo anterior se procede de acuerdo con los principios éticos y científicos, expuestos en las normas expuestas, por lo que se implementó un consentimiento informado, para que los participantes de manera voluntaria permitan el manejo de la información suministrada, asegurando la protección de la información y privacidad de cada empleado, respetando la dignidad, la libre expresión, de igual forma se dio a conocer a sus derechos y responsabilidades. (ANEXO 2)

Capítulo 4 Resultados

1. Vinculación emocional con la compañía, trasladarse hacia la empresa y desempeñar sus labores en sus instalaciones, contacto personal y directo con sus compañeros de trabajo



Por la situación actual de pandemia muchos se sienten más que cómodos y privilegiados al no tener que desplazarse de un lado a otro para continuar con sus tareas laborales.

2. Falta de ambiente de trabajo, la relación con otros compañeros, espacio para compartir, puede provocar que se excluya y se sienta demasiado solo.



La falta de actividad social entre los compañeros de trabajo y el tener instalaciones apropiadas para trabajar, es algo que para sorpresa de esta investigación no ha tenido un impacto significativo en los empleados.

3. Trabajo en equipo, para tareas y trabajos que precisan de reuniones colaborativas entre sus trabajadores el Teletrabajo puede provocar que los empleados tengan mayores dificultades a la hora de reunirse si no existe un lugar físico en el que hacerlo.



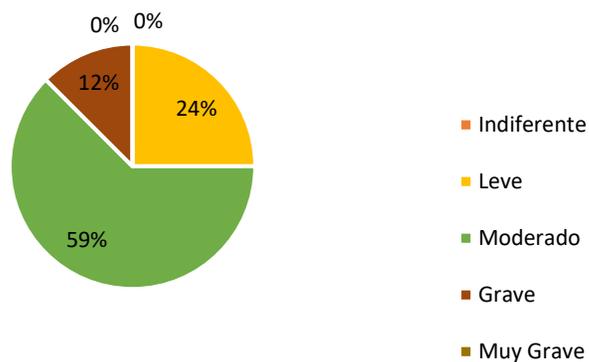
Aunque el teletrabajo ha incrementado el recurrir a constantes reuniones, sesiones chats, llamadas y teleconferencias, son herramientas que se ha vuelto fundamentales para el trabajo en equipo y que, gracias a esto, las labores no han tenido gran afectación a pesar de que se esté físicamente distanciados.

4. Oportunidad de capacitarse, tiempos de autoestudio, adquisición de conocimiento tanto individual como grupal



Por el tipo de actividad económica de Sistemas GyG es de vital importancia la capacitación continua en sus empleados al cual se evidencia que a pesar de las condiciones actuales de trabajo esta no ha sido interrumpida.

5. Facilidad de ubicar a las personas requeridas, tiempos de respuesta adecuados y tiempos que con lleva la correspondiente gestión



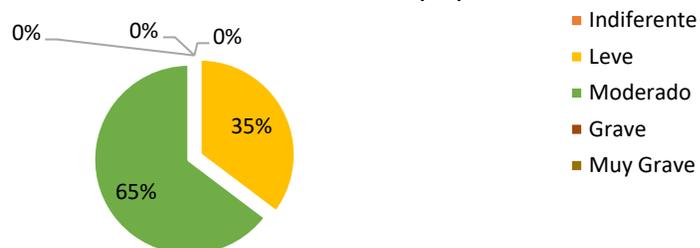
La efectividad en la respuesta y gestión de temas es muy común que en teletrabajo no fluya y tienda a dilatarse, el hacerle seguimiento a temas que depende de otra persona vía virtual tiene sus limitaciones.

6. Calidad y efectividad de la comunicación, se recibe el mensaje que se quiere dar, es eficiente y oportuna la comunicación

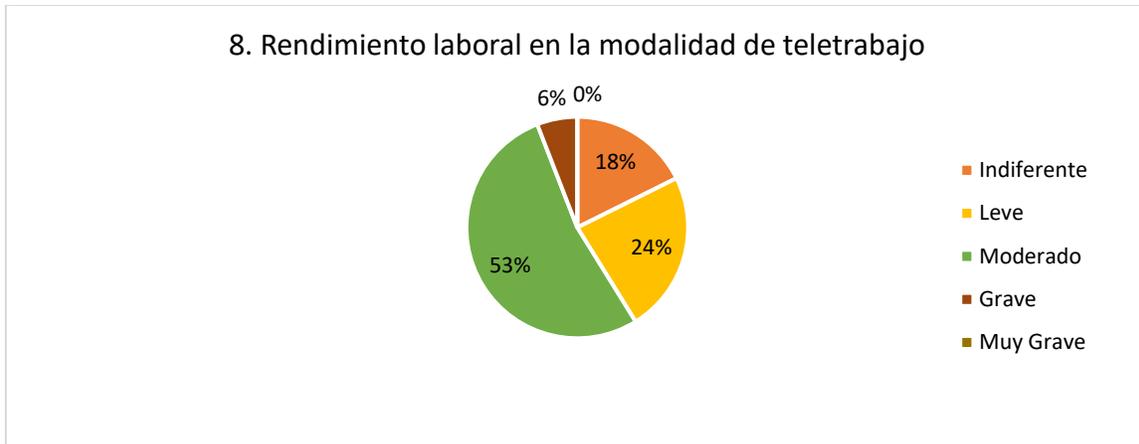


Cuando se tiene comunicación escrita, chats, correos, etc, el mensaje se puede prestar para diferentes interpretaciones según la persona que lo recibe, como también se puede perder tiempo esperando una respuesta o aclaración del contenido del mensaje, esto es algo con lo que en Sistemas GyG han tenido que lidiar los últimos meses, marcando una afectación moderada sus labores.

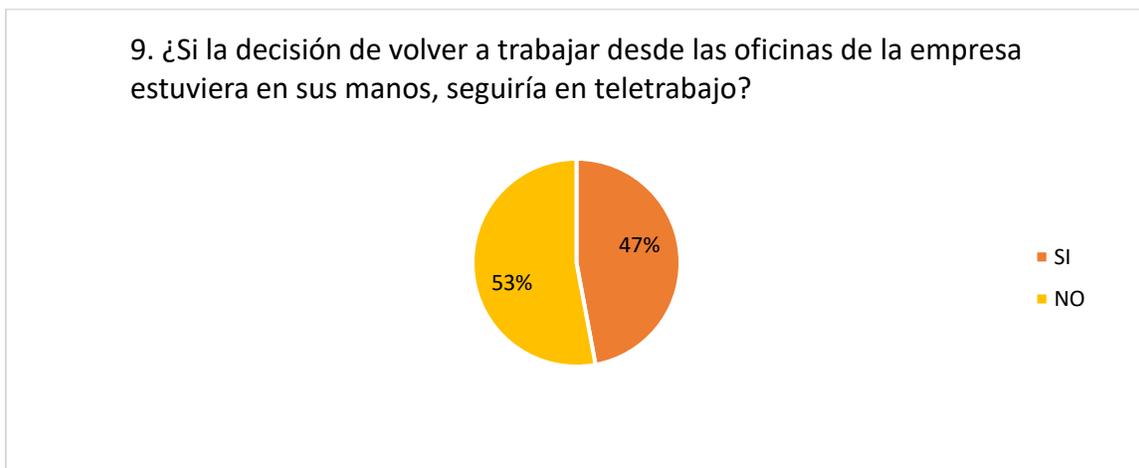
7. Ejecución de tareas, Es fácil el desarrollo de sus labores, recibe indicaciones y retroalimentación de manera clara y oportuna



Manejar las tareas laborales al 100% en virtualidad es un reto para muchos, que según el manejo que la empresa le ha dado, se ha podido sobre llevar la situación para logrando un equilibrio y evitando mayores inconvenientes.



El cambio de modalidad fue un cambio fuerte y repentino que con la información recolectada en esta encuesta podemos generalizar y afirmar que los empleados se acoplaron fácilmente a la situación logrando un equilibrio en su desempeño laboral, equilibrio que hoy en día ha permitido que Sistemas GyG siga en pie.



La opinión de volver a trabajar desde la oficina está dividida, muchos lograron adaptarse fácilmente al cambio a nivel laboral y personal pero otra parte de los empleados anhelan volver a a la normalidad lo antes posible.

Discusión.

Algo que le preocupaba a Sistemas GyG es que los empleados al estar sin una supervisión constante disminuyeran su rendimiento laboral, similar a como se sustenta en la Teoría X, donde McGregor indica que se debe recurrir a presiones y amenazas para que una persona cumplan con sus

deberes laborales, pero los resultados de esta investigación arrojaron datos muy importantes y contradictorios con relación a esta teoría, a pesar de las dificultades tanto en la comunicación como en gestión de temas que están lidiando los empleados, se contó con el compromiso de cada uno de ellos con el fin de impactar lo menos posible sus resultados mes a mes desde que se encuentra en modalidad de teletrabajo. También con los resultados de este ejercicio se descarta la Teoría de la zanahoria y el garrote, para el siglo XXI en el que estamos no es común ver comportamiento de esclavitud en empresas como lo expone y defiende esta teoría ya que en respuesta a estas conductas es que se presentan los sindicatos laborales, trabajo de baja calidad, comportamientos defensivos y agresivos, cosas que dificulta la prosperidad de una negocio u organizaciones, ya que el mayor capital de una empresa es su recurso humano.

La pandemia ha desencadenado una crisis económica y desempleo con afectaciones inimaginables, muchos en este año se fueron a la quiebra con sus negocios y perdieron sus empleos, y pocos como Sistemas GyG pudieron seguir en pie sin la necesidad de disminuir personal ni afectar salarios, el solo hecho de conservar el trabajo en este año de crisis mundial fue la mayor motivación de los empleados, comportamiento semejando al expuesto en la teoría Y donde menciona que el compromiso del empleado se obtiene en proporción con la importancia de la recompensa o premio que se dé cuando se cumpla la meta. (Rivera, 2014). Con los resultados de este proyecto se encontró mucha empatía con la teoría Y de McGregor, Sistemas GyG con mucho temor dio su voto de confianza a sus empleados que, para fortuna de todos, la respuesta fue positiva, el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización en esta situación se fue evidente, esto nos indica que el empleado puede tener autocontrol y ser eficiente sin necesidad de supervisión constante. Además, situaciones de presión, como en la que hay que dar resultados y no se tiene todos los insumos a la mano, desarrolla la recursividad y creatividad en el empleado, como bien lo indica McGregor.

A pesar de las situaciones que cada funcionario enfrento en este tiempo de teletrabajo no se puede negar que no pudieron estar en mejor situación que trabajando desde la casa sin necesidad de salir a exponerse a este virus, y es en este punto donde muchos valoran la oportunidad que la empresa les brinda para continuar con sus labores desde la comodidad y seguridad de sus hogares, demostrando un alto compromiso con las metas trazadas mes a mes por parte de la Sistemas GyG, lo anterior se respalda con la teoría Y cuando menciona que los seres humanos buscan y aceptan las responsabilidades, si se encuentran en condiciones adecuadas como fue en esta oportunidad de acuerdo a la situación.

Como ya se ha mencionado la gran mayoría de los resultados de esta investigación se pueden soportar con la Teoría Y de McGregor, menos cuando nombra que “Los empleados pueden tomar el trabajo de manera natural como un descanso o diversión”, pero si se permanece por más de 24 horas en un mismo lugar por tiempo prolongado, donde se vive y se trabaja, lograr tener la misma actitud de disfrute que cuando se está en descanso es muy complejo, el encierro ahoga, desgasta. Es por esto por lo que a pesar de que la salud de los empleados aún está en riesgo varios hoy, volverían a la oficina si en sus manos estuviera la decisión.

Algo curioso que se evidencio en este ejercicio fue que de los 17 empleados que se encuestaron, entre ellos 7 hombres y 10 mujeres, no marco ninguna diferencia en la información analizada, el género del empleado, con esto, dejando en igual de condiciones y confirmando que Hombres y mujeres ejercerán una buena autodirección y un autocontrol siempre y cuando estén comprometidos con los objetivos organizacionales. (Rivera, 2014).

Conclusiones.

El cambio de modalidad de trabajo fue repentido para todos, como también el cambio de estilo de vida de cada funcionario, cada quien lo asimilo diferente, cuando se habló de teletrabajo a la mayoría le agrado la idea porque se espera que solo fuera por una o dos semanas pero al pasar de los días la situación se iba complicando y ya han pasado alrededor de 9 meses, en los cuales no se ha tenido otra opción que seguir en teletrabajo y recurrir a diferentes herramientas tecnológicas y técnicas de trabajo a distancia para evitar lo que más se pueda, un impacto en la dinámica laboral de la empresa, ya que se tiene la fortuna de que a pesar de la situación en el mundo se puedo continuar con actividades y no despedir a una sola persona ni tan poco afectar salarios y demás obligaciones.

En el proceso de investigación de este proyecto resalto el alto compromiso que tienen los funcionarios con la empresa, de que a pesar de que para muchos desempeñar sus labores en el mismo sitio de vivienda no ha sido tarea fácil, han logrado mantener un desempeño favorable que ha ayudado a tener en equilibrio las finanzas de la empresa.

Con este proyecto buscábamos analizar si el rendimiento laboral se veía afectado por el cambio de modalidad, por fortuna para de Sistemas GyG el teletrabajo mantuvo la empresa a flote en esta situación, que, aunque los funcionarios han tenido muchas más dificultades en el desarrollo de sus labores diarias, el compromiso y trabajo en equipo ha hecho fluir las cosas.

Los cambios que han tenido los funcionarios en estos meses con esta modalidad de trabajo han sido grandes, a nivel laboral han tenido que desarrollar mayor habilidad en la comunicación y herramientas virtuales para lograr cumplir con los objetivos del equipo, la comunicación y gestión de temas ha sido la mayor dificultad que se ha tenido estos meses, pero se ha conseguido un equilibrio en ello que ha permitido tener buenos resultados. Adicional a esto, analizando los indicadores de producción el comportamiento que reflejan es que la gran mayoría ha logrado cumplir la meta mensual, son pocos los que cierran mes por debajo de la meta o incluso por encima de ella.

El deseo de los funcionarios de volver o no, a la oficina esta dividido, 50/50 pero mientras la situación no se normalice en condiciones de salud y sea seguro desplazarse de un lugar a otro, Sistemas GyG puede tener la tranquilidad de continuar labores en modalidad de teletrabajo y para ello el equipo de trabajo de este proyecto realizo algunas recomendaciones que se encontraran más adelante.

Limitaciones.

En atención a la pandemia COVID-19, evidencia este año, no se pudo intervenir a la totalidad de los trabajadores, para conocer sus perspectivas del trabajo en casa.

El período de tiempo de recolección de la información fue el ideal, pero hizo falta como complemento a la misma, poder hablar de manera personal con los participantes y escuchar su opinión del tema estudiado.

El acceso a los participantes se limitó, toda vez que, al no estar concentrados en la empresa, se debió ubicar a los correos y telefónicamente para exponer el tema, para que de manera voluntaria participaran y aplicaran a la encuesta.

El tamaño de la muestra fue pequeño y no podría ser tan significativa, teniendo en cuenta que la empresa maneja de forma reservada su información, y los trabajadores seleccionados fueron de diferentes áreas, lo que dificultó más la aplicación, ya que en pocas oportunidades realizamos interacciones laborales

Recomendaciones.

Considerando la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos se formulan algunas sugerencias para mejorar la calidad de vida laboral en función al teletrabajo de la empresa sistemas GyG de la ciudad de Tunja:

1. Adecuar un sitio destinado al trabajo, el cual disminuya las distracciones y permita una concentración apropiada, para disminuir el estrés y mantener un mejor rendimiento laboral
2. Organizar el tiempo, cumpliendo los horarios laborales sin mezclarlos con otras acciones, como lo son reuniones sociales, el hogar, la familia, etc, y consigo mantener un buen ambiente tanto laboral como familiar.
3. Realizar pautas activas y de descanso durante la jornada laboral para evitar acumulación de estrés y cansancio excesivo, realizar actividades sociales y familiares.
4. Fortalecer el acompañamiento de parte del área de Recurso humano (Psicóloga de la empresa) a los funcionarios que aún tienen dificultades con el cambio de modalidad con el fin de guiar la transición laboral y adaptación a las herramientas tecnológicas.
6. Fortalecer el apoyo a los equipos de trabajo, con dos sesiones de seguimiento al día donde se dé reporte del avance con el fin de poder identificar y escalar a tiempo posible inconvenientes y que los procesos de los analistas fluyan.
7. Hacer uso de dinámicas o juegos virtuales como el Bingo, juegos en línea, sesiones de zumba, dinámicas que permitan socializar entre los miembros del equipo de trabajo donde no se toquen temas de trabajo y por el contrario que sean espacios de socialización para fortalecer relaciones entre ellos.

Bibliografía

Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (diciembre de 2016). Beneficio e impacto del Teletrabajo en el Talento Humano, resultado desde una revision literaria. Revista CEA, 63. Obtenido de <file:///C:/Users/diana.otalora/Downloads/SSRN-id3519571.pdf>.

Brugarolas, ACU (2017) Calidad de vida: Concepto y definición. Revista de Medicina de La Universidad de Navarra, 55.

Díaz. P. (2015) Jerarquía y Pirámide de las necesidades de Maslow Recuperado <https://maslowpiramide.blogspot.com/2015/> Ofecaro (2015) la psicología y sus campos de acción. Recuperado <https://jirica2015.wordpress.com/2015/11/21/psicologia-humanista/>

D'Errico, J., Rodríguez, A. D. (2016). Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI. In *IX Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2016 Ensenada, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Fajardo F., Maestre M., Castaño, F., Barco. L., Polo del Río. M., (2017). Análisis del rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria obligatoria según las variables familiares. Educación XX1, 20(1),209-232. ISSN: 1139-613X. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706/70648172010>

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*. 16. 10.35670/1667-4545.v16.n1.15714.

Gabriela S. Paredes, Arturo M. Ramírez, Patricio M. Chi-caiza (Ecuador Quito octubre 2019) Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial; Digital Publisher. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/133/377

Geriatría, G. Y. (2020). Recomendaciones de la Sociedad Argentina de Gerontología y Geriatría para el manejo de personas que viven en residencias de larga estancia sobre COVID-19. *Revista Argentina de Gerontología y Geriatría*, 34(1).

Gómez, M. & Carla, A. (2020) Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en relación al teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura. CUADRO ANALITICO de propuestas legislativas.

Hernandez, R., Fernández , C., & Baptista, L. (2014). definición del alcance de la investigación que se realizara: exploratorio, Descriptivo, Correlacional o explicativo. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

Hidruogo V. J. Luis. Pucce C. D. Fernando. (2016) El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios –pimentel . Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%El%20squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=481A9FA52CC40AC159C2017244A0302F?sequence=1>

Iván, M. & Cardini, N. (2015). *Teletrabajo: Alternativa de beneficio para las Mipymes y sus empleados*. Universidad Nacional de Córdoba, Cardona.

Jauregui, M. (2016). Aprendiendo administración. Obtenido de <https://aprendiendoadministracion.com/la-teoria-las-relaciones-humanas/#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20relaciones%20humanas%20acent%C3%BAa%20la%20importancia%20del,individuos%20a%20lograr%20su%20potencial.>

Oviedo, A., & Vasquez, N. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. Revista Nacional de administration. Obtention de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

Rivera, R. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. Lima, Peru. Obtenido de [http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera Rosa Trabajo de Investigacion 2014.pdf](http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf)

Senado, S. d. (18 de 11 de 2020). Secretaria de Senado. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Trabajo, O.(2006). Bienestar personal y laboral en el profesorado. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Vargas, O. & Luisa, F. (2017) Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados.

MinTIC. (2016). MinTic. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/14761:Colombia-avanza-con-paso-firme-en-Teletrabajo>

Mimenza, O. C. (2020). Psicología y mente. Obtenido de La teoría X y la teoría Y de McGregor: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>

Anexos

Anexo 1. Archivo Excel con datos de la producción



Base de datos
Produccion.xlsx

Anexo 2. Link de instrumento de recolección de información

Encuesta en Google <https://forms.gle/GQLXUDmZPAPAFzYVA>

Anexo 3. Link de producto multimedia

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=aR-sXueFBOY>