

Descripción de los cambios que afectan el clima laboral en la empresa Sotecol S.A durante la pandemia (Covid-19) en el periodo 2020-2021 en la ciudad de Bogotá.

Angy Caterine Menjura Lancheros

Cesar Enrique Gutiérrez Reyes

Dayana Angélica Niño Góngora

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Descripción de los cambios que afectan el clima laboral en la empresa Sotecol S.A durante la pandemia (Covid-19) en el periodo 2020-2021 en la ciudad de Bogotá.

Angy Caterine Menjura Lancheros

Cesar Enrique Gutiérrez Reyes

Dayana Angélica Niño Góngora

Director

Nydia Parra León

Trabajo para optar por el título de Especialización en Gerencia Estrategia del Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

## **Resumen**

La pandemia generada por el virus COVID-19 ha ocasionado cambios drásticos en todos los aspectos de la vida y uno de los que se ha visto particularmente afectado ha sido el ámbito laboral; la mayoría de los sectores económicos se han visto obligados a migrar a alternativas como el teletrabajo y el trabajo remoto , lo que ha cambiado la manera de relacionarse de los colaboradores y su ambiente laboral en general, a través del presente trabajo se revisan los factores que se comprenden dentro del ambiente laboral, su importancia y como estos han cambiado dentro de la empresa Sotecol S.A durante el transcurso de los años 2020 y 2021 contrastando diferentes documentos referentes a esta temática con las experiencias compartidas por los trabajadores de esta empresa.

*Palabras clave:* Ambiente laboral, teletrabajo, trabajo remoto, clima laboral.

## **Abstract**

The pandemic generated by the COVID-19 virus has caused drastic changes in all aspects of life and one of those that has been particularly affected has been the workplace. Most economic sectors have been forced to migrate to alternatives such as teleworking and remote work, which has changed the way employees relate to their work environment in general, through this document, the factors that are understood within the working environment are reviewed, how important these are and how these have changed in the company Sotecol S.A during the course of the years 2020 and 2021 contrasting different documents on this subject with the experiences shared by the workers of this company.

*Keywords:* Work environment, telework, remote work, work climate

## Tabla de contenido

Perfil Integrantes.....	6
Introducción.....	7
Formulación del problema.....	9
Internacional.....	9
Nacional.....	10
Bogotá.....	12
Justificación.....	15
Objetivos.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Marco referencial.....	17
Metodología.....	24
Enfoque.....	24
Método.....	24
Diseño.....	25
Muestra.....	25
Instrumento.....	25
Cronograma de actividades.....	26
Descripción de aplicación de Encuesta.....	27
Procedimiento.....	27
Análisis de resultados y discusión.....	29
Conclusiones.....	38
Recomendaciones.....	39
Referencias.....	41

## Tabla de gráficas

<b>Gráfico 1</b> .....	29
<b>Gráfico 2</b> .....	30
<b>Gráfico 3</b> .....	31
<b>Gráfico 4</b> .....	32
<b>Gráfico 5</b> .....	33
<b>Gráfico 6</b> .....	34
<b>Gráfico 7</b> .....	35
<b>Gráfico 8</b> .....	36
<b>Gráfico 9</b> .....	37

## **Perfil Integrantes**

Angy Caterine Menjura Lancheros, Profesional en Administración de Empresas con experiencia laboral de 8 años aproximadamente como: asesor de citas, recepción, asistente administrativo, auxiliar administrativo y actualmente como analista de talento humano en el sector de firmas de consultoría. Competencias de organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, servicio al cliente, orientación al detalle y compromiso.

Cesar Enrique Gutierrez Reyes, Profesional en Negocios Internacionales con experiencia laboral durante más de 5 años como jefe de almacén, coordinador de facturación, auxiliar de almacén y asistente administrativo. Competencias de compromiso y seguimiento de instrucciones, organización, trabajo en equipo, resiliencia, proactividad y responsabilidad.

Dayana Angelica Niño Góngora, Profesional en Negocios Internacionales con experiencia de 7 años en servicio al cliente bilingüe en el sector logístico, específicamente en el área de tráfico postal expreso y en el sector bancario. Competencias de trabajo en equipo, adaptación al cambio, responsabilidad, resiliencia y compromiso.

## Introducción

Esta investigación busca describir el clima laboral que se presenta en la empresa Sotecol S.A durante la pandemia (Covid-19), el mundo ha presentado una coyuntura en la economía mundial y en el mundo del trabajo. De acuerdo, a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países, donde las empresas y las personas, han tenido que adaptarse una nueva realidad, donde los empleos comenzaron a ser desde casa. Organización Internacional del Trabajo. (2020)

Sin duda, hemos adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por ende, la empresa Sotecol S.A., cumpliendo con las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional determina también algunas medidas, entre ellas, el trabajo en casa para la gran mayoría de empleados, en especial los que podían realizar las actividades desde casa, pero para entrar en contexto es importante conocer que, Sotecol S.A es una empresa que se dedica a la producción y comercialización de autopartes y productos complementarios a ensambladoras, distribuidores y centros de mantenimiento colombianos y extranjeros, a través de un amplio portafolio de productos, fundamentados en la oferta innovadora y respaldada por el equilibrio entre calidad y precio, cuenta con un equipo de trabajo de 15 personas, que se dividen en las diferentes áreas de: gerencia, contabilidad, recursos humanos, producción, bodega y ventas.

Como se mencionaba anteriormente, la empresa tuvo que adoptar medidas para sus empleados, implementando el trabajo en casa, y esto conllevó a que los empleados de cierta manera se adaptaran al cambio de una forma muy rápida, lo que a su vez el clima laboral se vio afectado, a causa de la falta de comunicación directa entre los trabajadores, el aumento de actividades y el tiempo que implicaba estar en casa realizando las labores.

Por ello, a través de esta investigación se pretende describir el impacto que generó la pandemia (covid-9) en el clima laboral por el trabajo en casa en el 2020 y así mismo las competencias de los empleados para adaptarse a una nueva realidad laboral en lo que se lleva del 2021.

## **Formulación del problema**

El mundo ha tenido unos de sus mayores retos gracias a la pandemia ocasionada por el Coronavirus (COVID-19), este ha sido uno de los hechos con mayor impacto en la humanidad, no solo por la trágica pérdida de vida humanas y los efectos que ha tenido sobre la salud de las personas sino también por todos los cambios que se han desencadenado a raíz del aislamiento a nivel social, económico, laboral y educativo.

### **Internacional**

Este virus aparece a mediados de diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei en China y fue reportado en un principio como un brote de neumonía de la familia de los coronavirus y los SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo). En alrededor del 10% al 25% de los casos, los pacientes sufren de un síndrome de dificultad respiratoria aguda o grave que puede generar un fallo multisistémico en los órganos y una alta tasa de letalidad. De acuerdo con los reportes, los casos con mayor severidad se presentan en personas con avanzada edad y pacientes con enfermedades o trastornos preexistentes. Debido a su rápida propagación este virus es declarado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una emergencia de salud pública internacional, el 11 de marzo de 2020 y se destaca por ser la primera pandemia generada por un coronavirus. A través del comunicado oficial de este ente internacional se solicita a todos los países adoptar medidas urgentes para evitar la propagación de esta enfermedad, entre ellas rastrear, tratar y aislar a todos los posibles casos. Asimismo, la OMS indica que colabora en programas para mitigar las consecuencias sociales y económicas que desencadenaría esta pandemia y solicita la participación de los entes gubernamentales para crear estrategias integrales para prevenir el contagio y salvar vidas.

A nivel internacional de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, en el informe especial COVID - 19, donde se evidencia la afectación que generó la pandemia en diferentes países y el comportamiento de las empresas y el cierre de alguna de ellas, donde indica que; en Colombia, el 96% de las empresas tuvieron una caída en sus ventas (el 75% registró una disminución superior al 50%); el 82% de las empresas formales podrían subsistir solo entre uno y dos meses con sus propios recursos (CONFECÁMARAS, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02).

En Brasil, el 76% de las empresas industriales redujeron o paralizaron su producción y el 55% ha tenido dificultades para acceder a crédito para capital de trabajo (CNI, 2020).

En la Argentina, el 44% de las empresas industriales no tenían liquidez para pagar el 50% de los salarios de abril (un 12,3% no pudo pagar la nómina); el 38% no pudo pagar servicios públicos; el 48% no pudo pagar a sus proveedores, y el 57% no pagó los impuestos (UIA, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02).

En Chile, el 37,5% de las empresas redujeron su personal entre abril y mayo, y el 44% de las empresas están en un estado financiero malo o crítico, cifra que aumenta al 51% entre las microempresas (CNC, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02)

En Uruguay, el 59,4% de las empresas de comercio y servicios han enviado a sus empleados al seguro de desempleo, y destacan entre ellas las empresas de alojamiento y servicios de comida (81,5%). Entre las empresas que enviaron empleados al seguro de desempleo, el 41,2% envió a más del 75% de la planilla (CNCS, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02)

En Panamá, los sectores que registraron las mayores caídas de sus ingresos fueron los de hoteles (-99,4%), construcción (-86,4%), restaurantes (-85,0%), comercio al por menor (-83,8%) y servicios turísticos (-78,7%) (CCIAP, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02)

En Centroamérica, el 50% de las empresas necesitan entre cuatro y nueve meses para recuperar el nivel de facturación previo a la crisis. Esta situación se agrava entre las microempresas, que necesitan un período que va de siete meses a más de un año para lograr este objetivo (FECAMCO, 2020). CEPAL. (2020, Julio 02)

## **Nacional**

El 6 de marzo de 2020, el ministerio de Salud y protección social confirma el primer caso de COVID-19 en Colombia posterior al análisis que fue practicado a una paciente procedente de Milán, Italia. Gracias a ello, Colombia se prepara con anticipación para enfrentar la llegada de este virus, desarrollando estrategias de autocuidado y activando planes de contingencia en todo el territorio nacional para hacerle frente a este desafío mundial. Las primeras medidas que se implementaron en el país fueron cuarentenas locales y nacionales, las cuales ocasionaron un cambio trascendental en diferentes sectores económicos y una modificación en las dinámicas

laborales de las pequeñas, medianas y grandes organizaciones. Es así como surge la necesidad de adoptar alternativas como el trabajo remoto y teletrabajo para mantener en pie las actividades de las organizaciones mientras se respetan las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y se mitigan las suspensiones de contratos (Arrieta Burgos, 2020).

De acuerdo a la investigación de Vaquerano Amaya, A., Flores Polanco, M. I., & Morán Valencia, M. A. (2020), indica que los resultados del estudio están basados en las percepciones que las y los colaboradores de empresas, tanto privadas como públicas del país, tienen sobre las condiciones económicas, físicas, de oportunidad, organizacionales, psíquicas, de seguridad y salud ocupacional, de tiempo y productividad y cómo están afectando el clima organizacional dentro del cual se están desarrollando actualmente.

Por lo tanto, es muy importante conocer cada una de las necesidades y percepciones de los empleados para conocer de qué manera afecta el clima organizacional en la actual pandemia, que ha impactado a empresas grandes y pequeñas. Podemos concluir que lo importante es aceptar que la pandemia COVID-19 ha creado una oportunidad para que, tanto las y los colaboradores como los liderazgos de las empresas, sean más ágiles para asumir aquellos cambios que alguna vez parecían desalentadores, para imaginar de nuevo el clima y la cultura organizacional, para replantear los planes de trabajo y la productividad, para aprender de los errores y corregirlos rápidamente y para posicionarnos como personas y como empresas comprometidas con la creación y potenciación de ambientes de trabajo más eficientes y productivos. Vaquerano Amaya, A., Flores Polanco, M. I., & Morán Valencia, M. A. (2020)

En tiempos de pandemia, la incertidumbre ha sido un factor importante en el clima laboral de una organización, puesto que con el COVID-19 muchas personas se han enfrentado a manejar nuevas formas de trabajo desde casa o el conocido teletrabajo, esto de acuerdo a la página de Randstad Argentina S.A. (2020, Julio 07), donde indica que monitorear el clima laboral organizacional resulta una tarea central para todo equipo de recursos humanos. Las empresas deben estar atentas para ver qué motiva a sus colaboradores, cuáles son sus temores y qué cosas les generan incertidumbre, para poder actuar rápidamente y neutralizar cualquier situación negativa.

Adicional, un buen ambiente laboral es estimulante y aumenta los niveles compromiso y de desempeño de los empleados, es por eso que mantener un clima laboral óptimo en medio de la pandemia, será un factor clave para el crecimiento y éxito de la organización, así como para el desarrollo individual de sus profesionales en medio de la crisis. Randstand Argentina S.A. (2020, Julio 07).

### **Bogotá**

El presente estudio realizado por Chaparro Espitia, L. L. (2006) corresponde a una investigación realizada en el sector de las telecomunicaciones en Bogotá, principalmente se orienta a describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa pública y privada. El estudio detalla el análisis y en base a comparativo de promedio de los diferentes factores motivacionales en ambos ambientes laborales, de esta investigación se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto al clima y la motivación laboral entre los empleados de una empresa pública y una privada en el sector de las telecomunicaciones, contra la creencia popular de la existencia de un compromiso relativamente bajo en las empresas del Estado. Las diferencias pueden ser en lo cultural, legal y jurídico. Chaparro Espitia, L. L. (2006).

El presente trabajo estudia la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClellan y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional. Palma Carrillo, S. S. (2011)

Según el artículo de la revista (Rev. Med Inst Mex Seguro Soc, 2012) como objetivo correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud nos indica que un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente, dando muestra que el clima organizacional actualmente ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización. Conocer el clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite, además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional. (Rev Med Inst Mex Seguro Soc., 2012).

Según la investigación (Salgado et al., 1996), la estructura empresarial está mayoritariamente compuesta por PYMES y, por tanto, podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Esta investigación trata de estudiar la relación entre clima y satisfacción en una PYME. Los resultados muestran que son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima se correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción. (Salgado et al., 1996)

Cada vez son más las organizaciones que implementan la metodología del Teletrabajo, con la intención de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, de contribuir a la movilidad de la ciudad y de generar un impacto positivo en el medio ambiente. Sin embargo, no todo son mejoras, se ha establecido que la implementación del Teletrabajo puede generar conflictos en la ejecución de las labores asignadas, sensación de aislamiento, pérdida de control sobre los equipos y resistencia al cambio sobre esta forma de trabajar. En el presente trabajo, se busca identificar la relación que tiene el Teletrabajo en el Clima Organizacional. Por medio, del diseño de un instrumento que permita medir el Clima Organizacional; en una Universidad que ha trabajado bajo la modalidad del Teletrabajo - VS. - una que aún hace el trabajo convencional. De acuerdo a la contingencia de salud que se vive actualmente a nivel mundial por el COVID. (Ordoñez Coronado et al., 2020).

La migración del trabajo a los hogares ha representado un reto adicional para los colaboradores y su relación con la compañía, no solo por el cambio de espacio y el balance entre

la vida personal y laboral sino también la manera en la que desempeñan sus funciones diarias, ya que se han modificado los canales de comunicación, horarios y actividades como consecuencia a la adaptación de las compañías frente a la nueva realidad y los lamentables recortes de personal que se presentaron en muchas de las empresas.

Por lo anterior, consideramos que estas cifras permiten concluir que en el momento en el que las empresas presentaron este tipo de crisis, donde hubo la probabilidad de cierres de las mismas, la percepción de muchos empleados y así mismo la incertidumbre pudo haber generado un clima laboral perjudicial para la organización.

Ya que todo el clima laboral se ha visto impactado gracias a este contundente cambio se hace necesario analizar los factores que han impactado la cotidianidad de los empleados y establecer mecanismos que mejoren las situaciones que puedan estar afectando a la organización en general. Entonces, es importante considerar la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo disminuir los factores que influyen en el clima laboral de las empresas PYMES en Bogotá teniendo en cuenta la coyuntura de la pandemia COVID-19?

## **Justificación**

Todos los aspectos de la vida se han visto profundamente impactados por los cambios que ha generado la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 y uno de los cuales ha tenido mayor impacto ha sido el trabajo. De acuerdo con la organización internacional del trabajo (OIT) más de 400 millones de empleos se han perdido en todo el planeta y lamentablemente uno de las zonas más afectadas ha sido latino américa, registrando alrededor de 41 millones de personas desempleadas desde el inicio de esta emergencia sanitaria.

La desaceleración de la economía global y la adaptación de todas las industrias a la nueva realidad, ha ocasionado un fuerte cambio en la manera en la que se relacionan las empresas que han logrado mantener sus negocios en pie y sus colaboradores para salvaguardar las medidas de bioseguridad impuestas por todos los gobiernos y responder a las nuevas necesidades que han surgido a raíz del confinamiento. Toda esta adaptación ha ocasionado una afectación en los climas laborales hasta por las nuevas formas de dar paso a nuevas ideas generales del trabajo, incluso por el manejo mismo del carácter humano en la ejecución de las acciones o tareas encomendadas (OPS/OMS, 2020).

Factores como la sobrecarga laboral, delimitación de la vida personal y laboral y una sensación de incertidumbre general frente a la novedad de la situación, son los nuevos retos que afrontan las organizaciones en cuanto al bienestar de su personal y por tanto sus niveles de desempeño y afectividad.

Por lo que, es importante considerar de que manera se puede disminuir los factores que afectan el ambiente laboral en una empresa y de que manera se puede contribuir con el desarrollo en medio de una pandemia que genera incertidumbre y la adaptación a los nuevos cambios que esta ha generado.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Conocer los cambios que tuvo el clima organizacional de la empresa Sotecol S.A., durante la pandemia (Covid-19) en el periodo 2020 - 2021, que permita comprender los factores intervinientes para el desarrollo de un ambiente laboral apacible.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar el comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la presencialidad y desde casa.
- Determinar la manera en que el clima organizacional se ve influenciado por los cambios ocurridos en el sistema laboral provenientes de la pandemia Covid-19.
- Medir el nivel de satisfacción laboral de los empleados según los cambios en la presencialidad de sus labores para considerar los resultados en esta investigación.

## Marco referencial

En este apartado se realiza la revisión de antecedentes, conceptos, estudios y teorías relacionadas con los factores que influyen dentro de la temática de estudio de este documento

El clima organizacional es uno de los factores más importantes en las empresas, sin embargo, para entrar en contexto es necesario conocer el concepto, ya que este percute en las motivaciones y el comportamiento que tienen las personas que hacen parte de una organización, donde en la teoría de las relaciones humanas se enfatiza la importancia del hombre en función del trabajo. De acuerdo a Segredo Pérez (2015) indica que las personas viven en un ambiente dinámico y complejo, lo que influye en los comportamientos y en el funcionamiento de toda la organización.

*“González Burboa y colaboradores, citando a otros autores, plantean que el clima organizacional ha despertado el especial interés de muchos investigadores desde el pasado siglo, principalmente al analizar la influencia que los cambios tecnológicos, económicos y sociales han producido en las organizaciones modernas”.* (Iglesias Armenteros, Annia, & Sánchez García Zenia, 2015).

En cuanto a los factores que conforman el clima organizacional, puede indicarse que estos no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que los colaboradores tengan de estos factores. De acuerdo a Peralta (2002) “La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales”.

La importancia del clima organizacional se basa también en la estrecha relación que tiene con la satisfacción de los colaboradores y a su vez con su productividad y compromiso con la organización. De acuerdo a un estudio realizado por Juárez (2012) pudo identificarse una alta correlación entre los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional. y se identificó que

mientras mayor es el nivel de organización del trabajo, mayor es la satisfacción y el clima organizacional.

Continuando con la relación del clima laboral y la satisfacción, (Chiang,2010) indica como concepto de satisfacción *“La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Así la satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. En un primer momento la atención se centró en los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como la accidentabilidad y el absentismo, el cambio y el abandono de la organización. Posteriormente los intereses se centraron en la calidad de vida laboral. Así por este motivo la satisfacción laboral se ha configurado como una dimensión valiosa en si misma para la intervención organizacional”*.

Este concepto está ligado a la cultura organizacional ya que informa directamente al clima ayudando a que los individuos definan lo importante para ellos y le atribuyan significado. En este proceso de toma de sentido de lo psicológicamente significativo las percepciones y las inferencias están orientadas por la ideología. El Influjo indirecto de la cultura sobre el clima proviene del impacto que aquella ejerce sobre el ambiente objetivo de trabajo, materia prima de las percepciones”

Hay autores como Chiavenato (2019), que manifiestan que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

La importancia de este enfoque se basa en el comportamiento de un trabajador no por el resultado de los factores existentes, sino que por el contrario de las percepciones que tenga el empleado, y por supuesto que la percepción depende de las actividades, interacciones y otras experiencias que se tengan con la empresa (Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015).

Por lo tanto, el clima organizacional evoluciona de acuerdo a las dinámicas internas que generan la percepción básica como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, liderazgos de opinión o normas grupales, en ocasiones, este clima laboral se

puede ver afectado por dificultades gerenciales, de comunicación, o por diferencias personales, pero en este momento también hay que agregarle una variable y es la pandemia de COVID - 19 que ha afectado a muchas empresas y a muchos empleados dentro de ella, y esto afecta la calidad del trabajo y así mismo las relaciones de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, otra variable que afecta el clima organizacional es la pandemia de COVID 19, no por la enfermedad sino porque muchos empleados de varias empresas, tuvieron que optar por realizar sus labores desde casa, algo que en tiempos pasados no se esperaba y que fue de un momento a otro que la pandemia obligó al ser humano a adaptarse a diferentes situaciones como lo es el Teletrabajo. En el estudio que realiza (Canales Farah et al., 2021), determina que la relación entre el clima laboral y la pandemia Covid-19, es alta, por lo tanto concluye que es muy importante que las empresas se comprometan a mejorar el clima organizacional de sus colaboradores y aún más en tiempos de pandemia donde el teletrabajo o trabajo en casa de altas jornadas laborales, se han convertido en la actual normalidad y donde también determina que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral (Canales Farah et al., 2021), así que, está ligado a la percepción del empleado, el compromiso de la empresa por mantener un clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Otro estudio que ha identificado los desafíos que se presentan a raíz de la adaptabilidad que tuvieron que realizar múltiples organizaciones frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19 fue realizado por Culma (2020), allí se resalta la importancia del clima organizacional dentro la dinámica laboral y en la vida personal de los colaboradores: La crisis sanitaria ha obligado a las empresas a realizar intervenciones sobre los nuevos problemas que han ocasionado alternativas como el teletrabajo y el trabajo remoto y continuar trabajando en las problemáticas que no se habían resuelto y como conclusión de este estudio se indica “El abordar desde el buen manejo de la cultura y el clima organizacional en tiempos de COVID es un puente en cómo la organización sirve de apoyo en la vida personal de los colaboradores, además de ser indispensables para que la empresa siga elaborando una buena gestión en el ámbito de producción y las relaciones con sus colaboradores. “

Por otra parte, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la guía práctica titulada como “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella”, menciona que durante

la pandemia se debía garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, adicionalmente habla de la carga de trabajo y del rendimiento de la persona que realiza teletrabajo son equivalentes a las personas que realizan la labor desde las instalaciones del empleador, por lo anterior, considera importante conciliar la evolución de las responsabilidades familiares y de cuidado de los trabajadores con las prioridades de los empleadores en cuanto a la continuidad de ejercer las labores, mantener un equilibrio para que el teletrabajo pueda cumplir con la operatividad y productividad que espera el empleador. (OIT, 2020).

De acuerdo a (García & Bedoya, 1997), existen tres maneras de medir el clima organizacional, la primera es realizando la observación y el desarrollo de los trabajadores, como segunda forma se encuentra la realización de entrevistas directas a los empleados y, por último, que es la manera más utilizada es la realización de encuestas a todos los trabajadores.

Al momento de abordar el tema en un contexto internacional vemos la evidencia clara que en un mundo globalizado es de vital importancia un buen manejo del clima organizacional según (Revista Económicas CUC 36, 2015) Las actitudes positivas y de responsabilidad del hombre en las organizaciones, son fundamentales para el logro de los compromisos de éstas con la sociedad.

Si entramos a detallar comportamientos frecuentes que han llegado a hacer parte de las compañías y ver cómo estos han afectado significativamente su clima laboral podríamos referirnos a lo conocido hoy en día como un teletrabajo, según la revista (CienciAmérica Vol. 9, (2020), Esta pandemia dio lugar a muchos cambios en el convivir diario, uno de los principales tiene que ver con la "cuarentena" o aislamiento, en donde las personas y sus familias permanecen en sus casas para no estar expuestos al contagio del virus COVID-19, dicho aislamiento y dentro de la estructura familiar, social y laboral se generan cambios importantes que tienden a influir en las compañías y en su clima laboral.

Cada vez son más las organizaciones que implementan la metodología del Teletrabajo, con la intención de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, de contribuir a la movilidad de la ciudad y de generar un impacto positivo en el medio ambiente. Sin embargo, no todo son mejoras, se ha establecido que la implementación del Teletrabajo puede generar conflictos en la ejecución de las labores asignadas, sensación de aislamiento, pérdida de control sobre los equipos y resistencia al cambio sobre esta forma de trabajar. En el presente trabajo, se busca identificar la

relación que tiene el Teletrabajo en el Clima Organizacional. Por medio, del diseño de un instrumento que permita medir el Clima Organizacional; en una Universidad que ha trabajado bajo la modalidad del Teletrabajo - VS. - una que aún hace el trabajo convencional. De acuerdo a la contingencia de salud que se vive actualmente a nivel mundial por el COVID. (Ordoñez Coronado et al., 2020).

A pesar de los cambios esto ha implicado y ha resaltado la gran capacidad de las empresas para responder antes los cambios adversos que ha traído consigo el COVID-19 complementando de manera muy acertada con el concepto de resiliencia Linnenluecke (2017) identifica varios factores que favorecen el desarrollo de la capacidad de recuperación frente a elevados niveles de incertidumbre: la incorporación de modelos de negocio adaptables que permitan innovaciones rápidas, el fortalecimiento de las cadenas de suministro que las hacen resistentes ante la incertidumbre y las crisis imprevistas y la generación y mantenimiento de una fuerza laboral de trabajadores competentes y capaces de adaptarse en tiempos inciertos a condiciones desfavorables.

Si bien las empresas han mostrado la capacidad de afrontar las situaciones es relevante indicar que se viene presentando un nivel alto de problemas psicosociales y estrés laboral según el estudio publicado por (Revista de comunicación y salud, (2020), se defiende la importancia de la salud y bienestar laboral en todos los aspectos, físicos, mentales y sociales. Ante esta situación es imprescindible la detección de factores psicosociales de riesgo que afectan a la salud en entornos laborales para crear planes de prevención eficaces y adaptados a las situaciones cambiantes. Esta afectación no es unificada en algunos sectores sino por el contrario se está viendo reflejado a nivel mundial, muchas más son las compañías que tienen que abordar temas relacionados con un deterioro de salud de sus colaboradores.

*“La confianza mantiene unidos todos los aspectos del teletrabajo. Los directivos, teletrabajadores y colegas necesitan tenerse confianza. El teletrabajo no puede ser efectivo sin ella”. (OIT, 2020)*

En el contexto Colombiano, al igual que en la mayoría de países del mundo uno de los sectores que más repercusiones ha tenido ha sido el laboral, de acuerdo con el departamento administrativo nacional de estadística (DANE) la tasa de empleabilidad disminuyó 6.8 puntos

porcentuales en 2020 a comparación de 2019 (49.8% vs 56.6%), es decir 2.4 millones de Colombianos perdieron su empleo durante el 2020, De la misma forma, la tasa de desempleo aumentó 5.6 pts. en 2020 comparado con 2019 (16.1% vs 10.5%), un aumento de 1.4 millones de desempleados (Becerra, 2020).

Esto se ha presentado ya que diferentes sectores económicos no han tenido la capacidad de adaptar sus actividades a las políticas públicas que se han implementado para disminuir el contagio de este virus. Por otro lado, unas de las estrategias que se han llevado a cabo para garantizar la continuidad de miles de puestos tanto en el sector público y privado colombiano han sido el trabajo remoto y teletrabajo. De acuerdo con un estudio realizado por el DANE (Schuster, 2020) en el que se verifica la adaptabilidad de los servidores públicos y contratistas a estas nuevas modalidades de trabajo y sus recomendaciones al respecto , se realiza un énfasis especial en factores como la motivación y el compromiso institucional y si bien hay una percepción positiva en general de esta modalidad de trabajo por el hecho de poder salvaguardar su seguridad y poder llevar a cabo sus actividades sin inconvenientes , la falta de interacción social afecta el ambiente laboral y a su vez la productividad, también sugiere un refuerzo en el apoyo para la salud mental con el fin de mitigar el aislamiento social y fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

Por otro lado, y para tener una visión frente a esta adaptación por parte de las organizaciones, uno de los portales de empleo más grandes del país, el empleo.com, realizó una encuesta a 222 empresas colombianas y los resultados confirmaron que, de las empresas encuestadas, “el 88% ha adoptado la medida de trabajo remoto y seis de cada 10 empresas todavía tienen colaboradores trabajando en sus hogares. El 49,1% de las empresas encuestadas les pareció “poco traumática” la experiencia de trabajar en casa; el 44,1% afirmó que les era “indiferente”, mientras que el 6,8% dijo que fue “muy traumática”. Lo que podría preocupar es que solo el 34% de las organizaciones han evaluado los espacios de trabajo en los hogares. Sin embargo, el 65% sí le ha apostado a que sus empleados cumplan con las pausas activas desde la virtualidad, por otra parte, las empresas están implementando capacitación virtual (75%), programas de pausas activas (55%) y programas de bienestar familiar (46%)” (Portafolio, 2020).

De acuerdo a la página de (ConexiónEsan, 2020), mantener un clima laboral en tiempos de pandemia para las empresas es todo un reto debido a la inestabilidad e incertidumbre que ha generado la crisis sanitaria. La falta de interacción de un mismo espacio físico ha sido el principal desafío que ha tenido que afrontar el área de talento humano, pues, según un estudio realizado por Mandomedia, empresa gestora de capital humano, en varios países de Latinoamérica, “el 55 % de los participantes señaló que existía un buen clima laboral en sus empresas durante la pandemia. Sin embargo, el 23 % indicó que este se había vuelto más tenso y presentaba problemas de comunicación”. (ConexiónEsan, 2020)

Con respecto al desempeño, una de las fuentes de estrés más importantes para cualquier persona, es mantener el rendimiento del equipo de trabajo que tenga a cargo, y el hecho de cumplir con los compromisos y menciona la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que para ser eficaz y mantener el rendimiento, el teletrabajo debe basarse en el diálogo y la cooperación tanto de la gerencia como de los trabajadores.

*“Los estudios indican que el mejor método para gestionar el personal de teletrabajo es a través de un proceso denominado gestión por resultados, en el que tanto el equipo directivo como el trabajador se ponen de acuerdo sobre un mecanismo común de evaluación de la productividad”.* (Sorensen, 2016).

De allí la importancia de la motivación, valoración y relaciones cordiales y de respeto con las personas, como lo menciona Llana (2019), el clima organizacional “Es una especie de actitud colectiva que se produce y reproduce por las interacciones de los miembros de la organización”, así que al tener factores que aumenten el clima laboral, se tendrá un equipo de trabajo que realice las actividades con un buen rendimiento y cumplimiento de objetivos.

## **Metodología**

A continuación, se podrá evidenciar el enfoque, el método, el diseño, la muestra, el instrumento, y el procedimiento con su respectivo cronograma de actividades para la realización de la presente investigación donde se pretende realizar la descripción de los cambios que afectan el clima laboral en la empresa Sotecol S.A durante la pandemia (Covid-19) en el periodo 2020-2021 en la ciudad de Bogotá.

### **Enfoque**

Este trabajo de estudio se realizará con el planteamiento metodológico del enfoque cualitativo, ya que este es el que mejor se adapta a la intención principal de esta investigación, la cual es describir los cambios que se generaron a nivel de clima laboral de la compañía Sotecol S.A. frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19. Este método le proporciona al investigador diferentes alternativas para tener un conocimiento más profundo de un tema, con base en las vivencias, percepciones, sentimientos y emociones de las personas que están involucradas en la situación de estudio, las cuales no pueden determinarse a través de estadísticas o datos cuantitativos. (Balcázar Nava, 2013). A través de esta metodología , podrá establecerse el punto de vista o la realidad de los involucrados considerando como ven , sienten y experimentan un suceso y si bien se asemeja en términos de fases metodológicas a la metodología cuantitativa (preparatoria o de diseño; trabajo de campo o recogida de la información; fase analítica o discusión; e informativa o de difusión) se requerirá de cierta flexibilidad metodológica , ya que estas fases no tienen un inicio ni fin claros, sino que se superponen y entremezclan de conformidad a las exigencias del objeto de estudio (Urbina, 2020).

### **Método**

En cuanto al método, se utilizará el analítico con el fin de examinar los factores relevantes que intervienen en el clima laboral de la empresa Sotecol S.A y la relación que han tenido con la pandemia del COVID-19 abordándolos de manera individual y descomponiéndolos en sus elementos constitutivos para lograr establecer las causas partiendo de los efectos. (Echavarría, 2010).

## **Diseño**

El diseño mediante el cual se abordará la temática de esta investigación es el descriptivo con el fin de conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes del clima laboral de Sotecol S.A. a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (Morales, 2018) y posterior a la recolección de información de los sujetos involucrados se analizarán minuciosamente los resultados con el objetivo de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento y permitan determinar los niveles de satisfacción del personal de esta empresa, el cual es uno de los objetivos principales.

## **Muestra**

De acuerdo a (Hernández Sampieri, 2014), indica que se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir la unidad de muestreo y de análisis y requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros, donde existen dos clases, la probabilística y no probabilística o dirigida. En esta investigación, se tendrá una muestra no probabilística en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández Sampieri, 2014), la muestra será el 100% de los empleados de la empresa Sotecol S.A., ya que esta es una empresa mediana que cuenta en total con 15 empleados, de las diferentes áreas de la empresa como contabilidad, talento humano, facturación, bodega e industria, de los cuales 4 son mujeres y 11 son hombres y cuentan con edades que oscilan entre 23 y 40 años, de estratos 2, que viven en Ciudad Bolívar, Soacha y Bosa, en su mayoría son jóvenes que aún no cuentan con hijos, es una población joven que nos permite llegar a un contexto más claro de lo que queremos investigar con respecto al ambiente laboral durante la Covid-19, que ha generado un gran cambio en la población mundial.

## **Instrumento**

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. (Hernández Sampieri, 2014), por otro lado, un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente (Grinnell, Williams y Unrau, 2009); para esta investigación, se realizará una encuesta de 10 preguntas con opción múltiple

porque proporciona un conjunto de opciones de respuesta que los encuestados puedan seleccionar y son el medio perfecto para medir y entender las preferencias de las personas y recopilar información útil para la investigación, en esta ocasión utilizaremos formularios de Google, a continuación encontrará link de ingreso: <https://forms.gle/g9h1taQ1gT3oQwR26> .

### Cronograma de actividades

A continuación, se podrá evidenciar el cronograma de actividades por semana que se pretende desarrollar en la empresa Sotecol S.A.S., para realizar la aplicación del instrumento mencionado anteriormente, que nos permitirá recopilar la información de forma organizada y así mismo poder sacar conclusiones para disminuir los factores que afectan el clima laboral durante la pandemia (Covid-19) durante el periodo 2020-2021.

N°	ETAPAS	Mes Semanas	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
			1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
<b>FASE 1: PREPARATORIA</b>																						
1	Caracterización de la muestra a implementar el instrumento	2																				
2	Selección de la muestra total para aplicación del instrumento	3																				
3	Elaboración del instrumento en base a la muestra	2																				
4	Preparación de los instrumentos de obtención de la información (Encuesta)	1																				
5	Revisión y clasificación de la información	2																				
6	Informe inicial, valoración inicial del instrumento	1																				
7	Informe Final	1																				
<b>FASE 2: TRABAJO DE CAMPO</b>																						
1	Aplicación de instrumento	3																				
2	Recogida de la información mediante los instrumentos descritos: Encuesta	2																				
3	Participación en el proceso de investigación	2																				
4	Generación de procesos de reflexión y discusión con los sujetos implicados	1																				
5	Revisión constante del diseño de la investigación	2																				
<b>FASE 3: ANALITICA</b>																						
1	Reducción de datos: separación y agrupamiento de la información recolectada	2																				
2	Identificación y clasificación de la información obtenidos por el instrumento	2																				
3	Disposición y transformación de datos	2																				
4	Obtención y verificación de conclusiones	2																				
5	Conclusiones.	2																				
<b>FASE 4: INFORMATIVA</b>																						
1	Construcción de ideas relevantes entorno a los resultados	2																				
2	Presentación de las conclusiones final	1																				

Realizado por: Cesar G, Angy M, Angelica N  
Fecha de Inicio: Septiembre 2021  
Fecha estimada de Culminación: Enero 2022

### **Descripción de aplicación de Encuesta**

De acuerdo al cronograma anterior y la encuesta planteada en el numeral **8. Metodología de la Investigación** ítem **Instrumento**, esta se realizó entre el 10 y el 17 de enero del 2022 a los 15 empleados de la empresa Sotecol S.A, de forma virtual con la herramienta de Formularios de Google, esto debido a que, para esa fecha algunos de los empleados se encontraban en Teletrabajo o Trabajo en Casa a causa de la pandemia Covid-19 y es por ello que esta herramienta nos facilitó realizar la encuesta y conocer la perspectiva de los empleados. Cabe aclarar que, para la realización de ello se tuvo la autorización del Gerente General (Sr. Giovanni Andrés Soler) y la colaboración del área de Talento Humano para contactar a los empleados, darles a conocer el porqué de la encuesta y con el consentimiento y autorización de los mismos llevar a cabo la aplicación de la encuesta, donde no se presenta novedad alguna y los datos fueron recopilados de manera exitosa para realizar el análisis de los mismos.

### **Procedimiento**

La encuesta se usará como instrumento de profundización para obtener la información oportuna en torno a la investigación, a continuación, encontrará las etapas en la implementación del instrumento de investigación:

#### **Fase 1:** Preparatoria

1. Caracterización de la muestra a implementar el instrumento
2. Selección de la muestra total para aplicación del instrumento
3. Elaboración del instrumento en base a la muestra
4. Preparación de los instrumentos de obtención de la información (Encuesta)
5. Revisión y clasificación de la información
6. Informe inicial, valoración inicial del instrumento
7. Informe Final

#### **Fase 2:** Trabajo de campo

1. Aplicación de instrumento
2. Recogida de la información mediante los instrumentos descritos: Encuesta.
3. Participación en el proceso de investigación

4. Generación de procesos de reflexión y discusión con los sujetos implicados
5. Revisión constante del diseño de la investigación

### **Fase 3: Analítica**

1. Reducción de datos: separación y agrupamiento de la información recolectada
2. Identificación y clasificación de la información obtenidos por el instrumento
3. Disposición y transformación de datos
4. Obtención y verificación de conclusiones
5. Conclusiones.

### **Fase 4: Informativa**

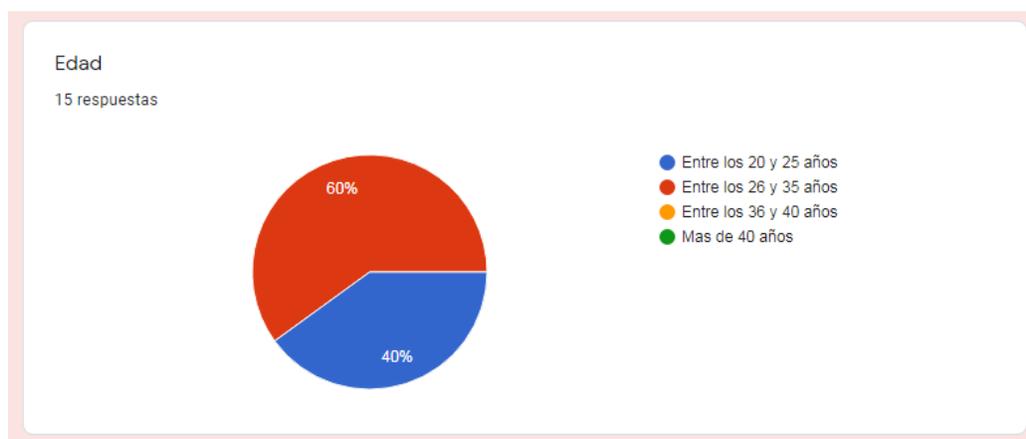
1. Construcción de ideas relevantes entorno a los resultados
2. Presentación de las conclusiones final.

## Análisis de resultados y discusión

Para llevar a cabo el análisis de la información se tendrán en cuenta las 10 preguntas realizadas a los empleados, donde se desglosan los resultados de la encuesta y a través de estadísticas se podrá evidenciar el resultado (cualitativo) de las mismas y la perspectiva e inclinación de los empleados de la empresa Sotecol S.A., en cuanto a los factores que influyen el clima laboral durante la pandemia Covid-19, para analizar, determinar y medir el nivel de satisfacción laboral y considerar la ejecución del presente proyecto de investigación.

A continuación, la recopilación e imágenes estadísticas con su respectivo análisis para llevar a cabo el objetivo de la presente investigación:

### Gráfico 1



En base a la gráfica se puede observar que un 60% de los empleados de la compañía SOTECOL S.A.S rondan entre las edades de 20 a 25 años siendo este un punto determinante para la compañía en el momento de la elección del personal, por otra parte, un 40% de los resultados hacer relación al rango de edad de 26 a 35 años siendo estos dos los porcentajes más altos según la encuesta.

En base a nuestro análisis podemos determinar que la compañía en sus procesos de selección de personal tiende a basar su elección en ciertos rangos de edades, siendo los preferidos un entorno más joven bien sea por la misma realización de actividades o por una alta rotación en su personal. Cabe resaltar que un personal más joven brinda cierta capacidad de adaptación de una manera más óptima tomando como primer factor a sistemas tecnológicos “Teletrabajo” que

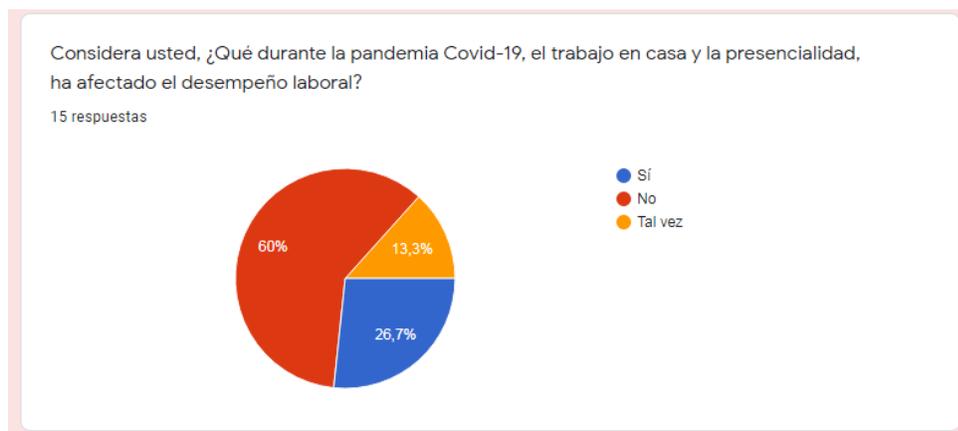
personas de mayor edad por tanto para la compañía es un punto fundamental en su proceso de selección.

## Gráfico 2



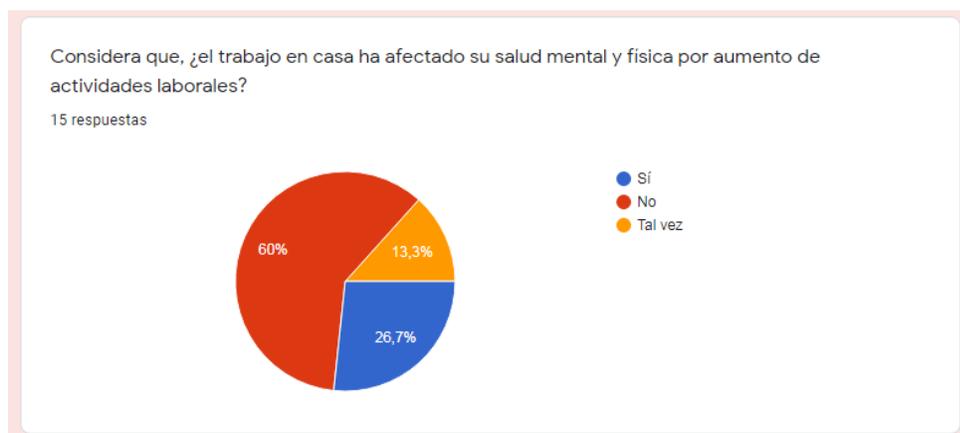
Se puede observar que el mayor porcentaje perteneciente al 73.3% hace referencia a los cambios significativos que han surgido a partir de la pandemia y como estos son vistos por parte de los empleados de la compañía, por otro lado, el 26.7% no da signos de un cambio significativo en las relaciones interpersonales de la compañía, según el autor cuando se presentan buenas relaciones en el trabajo se afecta positivamente el nivel de satisfacción laboral, Sachau (2007), adicional las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros como factores que puede influir en experimentar insatisfacción laboral pero tendría escaso impacto en generar satisfacción laboral en los trabajadores (Luthans, 2008).

Se podría concluir que los cambios impartidos por la compañía en su proceso de adaptación a la pandemia Covid-19 por medio del trabajo en casa podría ser una fuente significativa en las relaciones interpersonales de sus colaboradores, si bien el estudio no especifica si son negativas o positivas puede ser un factor importante a tratar. El trato entre compañeros remotamente es significativamente diferente si bien lo dice el autor un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es la confianza interpersonal (Tan & Lim, 2004) es importante que no se pierda por tanto se deben generar estrategias en el ámbito de incentivar un buen desarrollo de las relaciones interpersonales en la compañía.

**Gráfico 3**

Se observa que un 60% de colaboradores consideran que su desempeño laboral no ha cambiado en base a las nuevas medidas tomadas por la compañía, siendo este el mayor porcentaje, con este se puede estimar que el desempeño de la compañía según sus trabajadores no hay disminuido. Un 26.7% ha visto afectado su desempeño laboral por algún tipo de razón externa o interna a la presencialidad, por último, un 13.3 % no brinda respuesta concisa de su desempeño laboral. Si bien el autor comenta que el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización conozca los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados, pero nunca ha sido una tarea fácil y muchas veces la evaluación de ese desempeño deja mucho que desear en la práctica misma (Montejo, 2009).

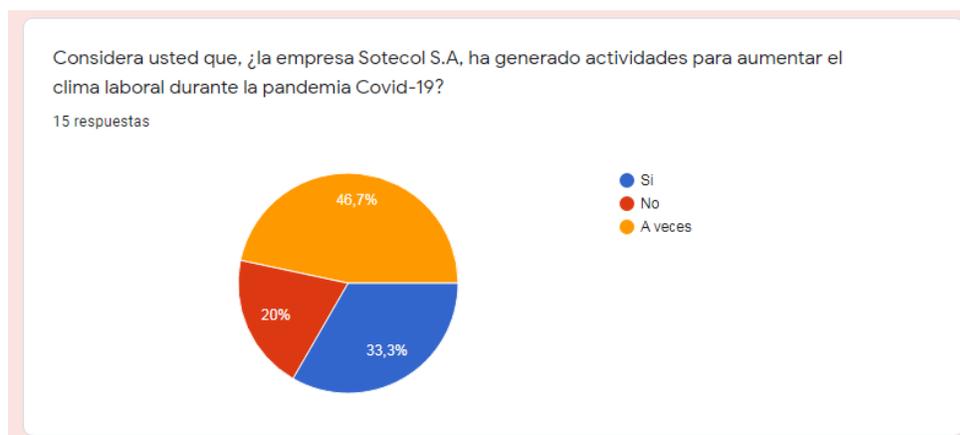
Como punto de análisis se podría determinar que un alto porcentaje de empleados considera que el trabajo desde casa es de igual o superior desempeño a un entorno más presencial y que por este mismo sus funciones no han disminuido, cabe resaltar que es conveniente incentivar al restante de porcentaje que se ha visto afectado con los cambios implementados por la compañía.

**Gráfico 4**

En los resultados de la pregunta, considera que el trabajo en casa ha afectado su salud mental y física por aumento de actividades laborales, podemos observar que el 60% de los empleados negó haber sentido un deterioro en su salud mental y física, 26,7% indicó que sí ha sentido afectaciones en su salud y 13,3% de los encuestados no puede determinar si ha habido una afectación en su salud. Si bien los resultados son mayoritariamente positivos, este es uno de los aspectos en los cuales el plan de bienestar laboral debe enfocarse, ya que uno de los aspectos que más afectado de manera general a la población mundial durante la pandemia ocasionada por el COVID-19 ha sido la salud mental, de acuerdo a múltiples estudios llevados a cabo alrededor del mundo, enfermedades como la ansiedad, depresión y estrés crónico se han agudizado desde el inicio del confinamiento generalizado que ocasionó este virus.

De acuerdo a (Huarcaya Victoria, 2020) la cuarentena incrementa la posibilidad de problemas psicológicos y mentales, principalmente por el distanciamiento entre las personas. En ausencia de comunicación interpersonal, es más probable que los trastornos depresivos y ansiosos ocurran o empeoren. Por otro lado, la cuarentena reduce la disponibilidad de intervenciones psicosociales oportunas y de asesoramiento psicoterapéutico de rutina 41.

### Gráfico 5



De acuerdo a los resultados arrojados en la pregunta referente a la generación de actividades realizadas por la empresa Sotecol para aumentar el clima laboral podemos evidenciar que 7 de las personas entrevistadas, es decir el 46,7 % indicó que solo a veces estas actividades se llevan a cabo con el fin de promover el clima laboral durante la pandemia COVID- 19 , 3 de ellas o el 20 % indica que estas no se han realizado y 5 de los entrevistados o el 33,3 % de ellos confirma que estas si se han llevado a cabo.

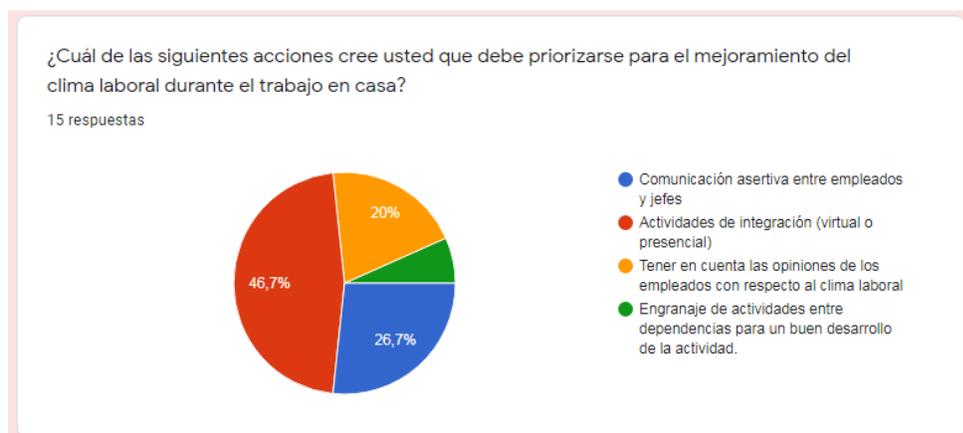
Con el fin de vincular a todo al personal a estas actividades se hace necesario reforzar la comunicación a través de los medios disponibles en la virtualidad, ya que al reforzar los aspectos que influyen en el clima laboral como, aspectos psicológicos , cultura organizacional, entorno social y situaciones labores puede haber un aspecto positivo en la productividad , satisfacción de los empleados y en general en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa , así lo menciona (García Govea, 2012)

## Gráfico 6



De acuerdo a la respuestas obtenidas en la pregunta , que factores influyen para que exista un mal clima laboral cuando se realiza el trabajo en casa, 53,3 % de los empleados encuestados indica que el factor que más influye de manera negativa en el clima laboral es el aumento de actividades durante el trabajo en casa, 26,7 % de los encuestados indica que el factor más influyente es la comunicación con el jefe directo y el 20 % confirmo que el factor que afecta de manera negativa el clima laboral es la comunicación con los compañeros de trabajo. La respuesta predominante de esta pregunta de hecho coincide con una queja que se ha elevado desde distintos sectores económicos, ocasionado por el recorte de personal al que tuvieron que someterse diferentes empresas, mayor demanda de los bienes y servicios ofertados y falta de límites en cuanto al horario laboral con la adaptación del trabajo remoto o teletrabajo. La asignación excesiva de trabajo tiene una connotación negativa en la motivación del empleado y su calidad de vida, ya que como lo indica ( Tacoamán Yauli, 2021) , solo a los colaboradores a los cuales se les respeta su horario de trabajo, le asignan actividades acorde a su cargo, capacidades, conocimientos y habilidades, se sentirán motivado, comprometidos, satisfechos, productivos y leales, a tal punto que se incrementará su calidad de vida laboral, en donde pueda disfrutar de su trabajo y de su familia equitativamente.

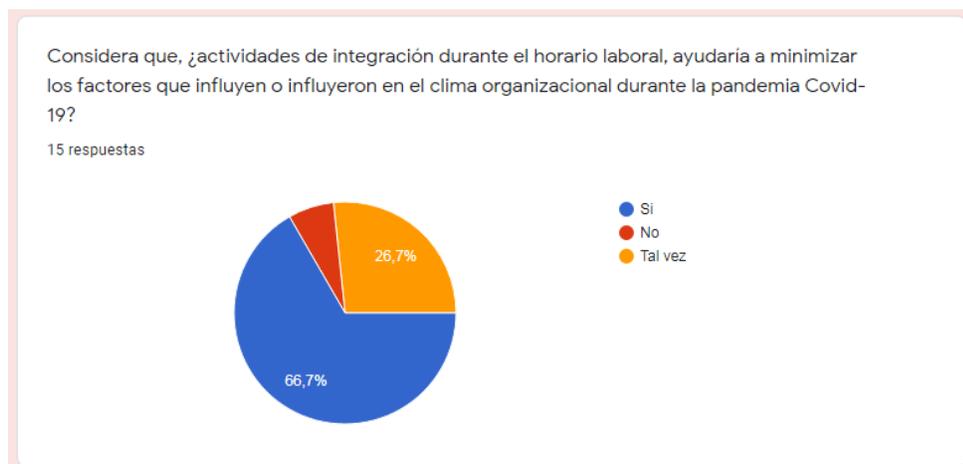
### Gráfico 7



Se puede determinar que en base a la pregunta realizada a colaboradores el 46.7% va en pro de la realización de actividades de integración bien sea virtuales o presenciales según el momento que se estipule, un 26.7% considera que la comunicación asertiva con los altos mandos de la compañía podría incentivar un mejor clima laboral, tenemos un 20% determina que una participación de los empleados con respecto del clima laboral sería de importancia, por último el restante opina que un correcto engranaje de actividades entre dependencias optimiza y mejora el desarrollo de sus actividades.

Como análisis se puede concluir que la opción más favorable al momento de tomar decisiones sobre clima laboral en la compañía va ligado a la implementación de actividades en pro del fortalecimiento del clima laboral, por medio de estas prácticas se da cabalidad a un estudio de comportamientos de los mismos colaboradores al momento de desempeñarse en la compañía. Como bien lo dice el autor un clima organizacional se basa en las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo (Water, 1993).

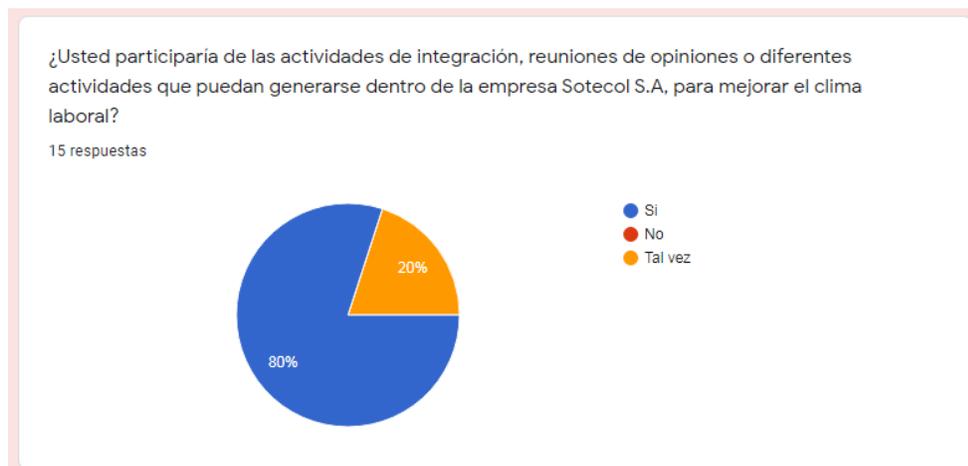
### Gráfico 8



Se observa que un 66.7% de los colaboradores se sienten motivados al momento de fomentar la integración interpersonal por medio de actividades con el fin de una mejora en el clima laboral, un 26.7% presenta dudas al momento de pensar si es la mejor o no forma de manejar el tema y el restante opina que no, dando paso a interpretar nuevas formas de abordar los factores que influyen en el clima organizacional. Si bien la autora dice que mejorar el clima laboral debe ser una de las prioridades de las empresas, ya que esto no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que permite que se esfuercen por aumentar su rendimiento y lograr los objetivos establecidos (Fuentes, 2012).

Por lo anterior se puede determinar que las implementaciones de actividades estimulan y apoyan el proceso de adaptación y mejora del ambiente laboral. Un punto bastante importante si nos centramos en la mejora continua de este tipo de actividades podría permitir a la compañía mejorar sus procesos tanto productivos como de comportamiento de sus colaboradores.

## Gráfico 9



Se determina que el 80% de colaboradores de la compañía están dispuestos a participar de las actividades que se planteen entorno a la mejora del clima laboral siendo está apoyada significativamente, por el contrario, se observa un 20% de personas que no harían parte de este tipo de actividades.

Al abordar el análisis se da por porcentuado que el desarrollo de este tipo de actividades sería una manera conveniente de empezar la mejora del clima organizacional, si bien el autor lo resalta, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad (Flores, 2011).

Fuente: <https://docs.google.com/forms/d/11je6nyMUtzLcDGQAZjPVMONg8b8H1pBRI2qs-JDPyy8/edit#responses>

## Conclusiones

Se puede establecer que la compañía Sotecol S.A.S estuvo en constante cambio con respecto a la modalidad de trabajo, donde teniendo en cuenta la pandemia de Covid-19 del periodo 2020 – 2021, se vio en la necesidad de implementar el trabajo en casa y/o teletrabajo.

Por lo anterior, se realiza una investigación exhaustiva del nivel de clima laboral que existió durante la modalidad de teletrabajo y los factores que influyeron el mismo, por lo que se tuvo en cuenta las diferentes investigaciones de autores que se enfocaron en temas de ambiente laboral, satisfacción laboral, productividad, entre otros con respecto a nivel empresa, nivel ciudad, nivel nacional e internacional, puesto que, la pandemia Covid-19 afecto de manera global a las empresas.

Con base, en el desarrollo de la encuesta realizada al grupo de trabajo de la empresa Sotecol S.A., se pudo identificar que 73,3% indican que si hubo cambio en el clima laboral desde el inicio de la pandemia y por ende en el periodo en el cual se desarrolla la presente investigación, uno de los factores que aumento el clima laboral de manera negativa, fue la cantidad de trabajo en casa, el 26,7% de los encuestados indicaron que, durante la modalidad del teletrabajo se incrementó la actividad laboral y el horario de dedicación para la misma, otro factor fue la falta de comunicación entre los mismos compañeros, el cual generó en algunos casos retrasos en el desarrollo de las actividades y un ambiente laboral no agradable para los relacionados, puesto que la empresa realiza sus actividades de forma secuencial, es decir, que cada actividad tiene relación con cada área.

Sin embargo, se puede concluir que los factores que se tuvo en cuenta para determinar la afectación del clima laboral en la empresa Sotecol S.A., durante la pandemia Covid-19 que conllevo al teletrabajo aunque tuvo un impacto en la organización, realmente el porcentaje de afectación no fue elevado, puesto que, se le dio un manejo a la situación el cual logra que a pesar de la cuarentena y las diferentes restricciones generadas, el desarrollo de la actividad de la empresa se mantuvo y se pudo mantener a flote durante la crisis.

## Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones relacionadas en el apartado anterior, consideramos que la empresa Sotecol S.A., debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones para aumentar y mantener el clima laboral de forma positiva:

- ✓ Seguimiento constante de los factores que pueden influir en el clima laboral como: la carga laboral y la comunicación entre los empleados y las áreas de trabajo permiten diagnosticar, hacer y actuar frente a la situación.
- ✓ Realizar actividades de integración entre los empleados, que permitan el aumento de un ambiente laboral agradable.
- ✓ Capacitaciones constantes para los empleados, en cuanto a la importancia de una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo y entre las áreas de la empresa.
- ✓ Considerar un buzón de sugerencias interno, para que los empleados puedan expresar de forma libre las inconsistencias que pueden estar afectando el clima laboral, sin generar, ningún tipo de repercusión, sino que, por el contrario, puedan ser escuchadas las opiniones
- ✓ Realizar encuestas internas trimestralmente para diagnosticar en qué nivel se encuentra el clima laboral.
- ✓ Mantener indicadores de clima laboral.

Lo anterior, con el fin de que la empresa Sotecol S.A., pueda mantener equilibrado el ambiente laboral entre sus empleados, no solo durante crisis que se puedan presentar, como en lo sucedido con la pandemia Covid-19 (2020-2021), si no las diferentes situaciones que pueda atravesar una compañía, donde el trabajo en casa o teletrabajo se vea como una oportunidad de crecimiento de la empresa, teniendo modalidades de trabajo que permita un buen equipo de trabajo y un engranaje con el desarrollo de las actividades de la compañía.

Por otro lado considerando los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la compañía, recomendamos que el plan de bienestar laboral se replantee y responda más a la realidad actual, teniendo en consideración la ergonomía en el hogar, la salud ocupacional adaptada a los nuevos espacios laborales y un mayor enfoque frente la salud mental de los empleados, brindando herramientas que permitan a los colaboradores tener un mejor manejo del

estrés, depresión o cualquier afectación psicológica generada a raíz del aislamiento que produjo la pandemia.

## Referencias

- Becerra, C., (2020). Departamento nacional de planeación. Obtenido de [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas\\_politica\\_publica\\_EMP\\_LEO\\_09\\_04\\_21\\_v4.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas_politica_publica_EMP_LEO_09_04_21_v4.pdf)
- Balcázar Nava, P. G.-A.-F. (2013). Investigación Cualitativa. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Canales Farah, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. Recuperado el 18 de 09 de 2021, de Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Conexión Esan. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? Recuperado el 18 de 09 de 2021, de ConexiónEsan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- CEPAL. (02 de Julio de 2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Obtenido de Informe especial COVID-19: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf)
- Chaparro Espitia, L. L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas).
- Clima organizacional y satisfacción laboral. (2012). Revista médica del instituto mexicano del seguro social.
- Culma, B. A., Londoño, D. E., Mejía, Y. G., & Tabares, D. (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE, 1(9), 45-56.
- Echavarría, J. D. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas.

- Govea, M. M. E. G., Domínguez, M. M. E., & San Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 11.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37, 327-33
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Martucci, F. F., & Fioretti, G. G. (2009). CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA PYME. Obtenido de [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/ALUMNOS/8.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/ALUMNOS/8.pdf)
- Morales, F. (2018). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Obtenido de [www.ucipfg.com](http://www.ucipfg.com).
- Ordoñez Coronado, J. J., Perez Vargas, A. A., & Pulido Hernández, A. A. (2020). DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DE LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIVERSIDADES A TRAVÉS DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO: UN CASO COMPARATIVO DE DOS UNIVERSIDADES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9925/PerezLizeth2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El trabajo durante la pandemia Covid-19 y después de ella. Obtenido de El trabajo durante la pandemia Covid-19 y después de ella: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Palma Carrillo, S. S. (2011). MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE ENTIDADES UNIVERSITARIAS.
- Pazmay Ramos, G. G. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías. Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías.

- Peralta, R. (2002). El clima organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>.
- Pereira Gonzales, C. C. (2021). Clima laboral y niveles de estrés durante la pandemia Covid-19 en policías de la División de Investigación Criminal.
- Portafolio. (28 de agosto de 2020). Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/el-nuevo-entorno-laboral-tras-el-covid-19-544090>
- Randstand Argentina S.A. (07 de Julio de 2020). Clima laboral en tiempos de coronavirus. Obtenido de Randstand: [https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus\\_494/](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/)
- Salgado, J. J., Remeseiro, C. C., & Iglesias, M. M. (1996). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PYME. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72780208.pdf>
- Schuster, M. K. (2020). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/encuesta-desafios-COVID-19-en-el-empleo-publico-Colombia/reporte-resultados-encuesta-desafios-covid19-empleo-publico-2020.pdf>
- Tacoamán Yauli, V. A. (2021). La sobrecarga de trabajo y su incidencia en la calidad de vida del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, durante la pandemia COVID 19 (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas)
- Torner, C. C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. Innovation & Technological Development INNOVATION & TECHNOLOGY DEVELOPMENT. Obtenido de <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585/1087>
- Urbina, E. C. (December de 2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*.

Vaquerano Amaya, A., Flores Polanco, M. I., & Morán Valencia, M. A. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? El Salvador: UCA. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO1/Downloads/12272.pdf>