

**Diseño de Estrategias de Capacitación para Mejorar el Impacto de la Pandemia del
COVID-19 en la Productividad de los Trabajadores de la Empresa LMC
CONSTRUCTORA S.A.S**

Presentado por:

Mónica Julieth Pineda Iriarte

Nora Margarita Arango Echavarría

Yesica Arias Monsalve

Presentado a:

Héctor Iván Duque Herrera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Noviembre

2020

Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 3 |
| Resumen | 4 |
| Capítulo 1: Planteamiento del Problema..... | 5 |
| Definición del Problema..... | 5 |
| Objetivos..... | 6 |
| Objetivo General | 6 |
| Objetivos Específicos | 6 |
| Preguntas de Investigación | 7 |
| Pregunta principal | 7 |
| Preguntas secundarias..... | 7 |
| Justificación | 8 |
| Capítulo 2: Marco Referencial | 9 |
| Antecedentes..... | 9 |
| Marco legal | 12 |
| Marco Teórico..... | 15 |
| Capítulo 3: Diseño Metodológico..... | 25 |
| Enfoque Metodológico..... | 25 |
| Tipo de Investigación..... | 25 |
| Población y Muestra..... | 26 |
| Diseño de Instrumento de Recolección de Datos | 27 |
| Plan de Recolección y Análisis de la Información | 29 |
| Cronograma de Actividades | 30 |
| Capítulo 4: Hallazgos..... | 31 |
| Resultado de Encuestas por Preguntas | 31 |
| Análisis de Resultados | 41 |
| Propuesta de Plan Estratégico de Capacitaciones..... | 43 |
| Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones..... | 46 |
| Conclusiones..... | 46 |
| Recomendaciones | 47 |
| Bibliografía..... | 48 |

Introducción

En el siguiente trabajo se hablará sobre los posibles impactos favorables y desfavorables que está ocasionando la pandemia del COVID-19 en la productividad y en la manera de trabajar de los colaboradores de una organización en específico. Así, como los diferentes factores tanto negativos como positivos que están afectando esta misma problemática en las personas.

¿Qué se puede esperar respecto al impacto de la pandemia en las grandes tendencias en los mercados laborales? Las tendencias que han marcado el mercado laboral en los últimos años incluyen destrucción de empleo a gran escala, perspectivas de transformación y creación de empleo, la amenaza de una mayor desigualdad en el mercado laboral y el enorme potencial (aún no realizado) de crecimiento de la productividad laboral. Estas tendencias están fuertemente influenciadas por la digitalización, aunque no es el único factor en esto.

Por lo anterior, es muy importante reconocer estos factores por medio del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo porque ayudara a identificar y diseñar diferentes estrategias y programas para mejorar la productividad de los trabajadores en cualquier situación por medio de capacitaciones con respecto a aumentar la productividad de los trabajadores.

Resumen

La situación que se está viviendo el día de hoy a nivel mundial ha impactado de manera tanto negativa como positiva algunos aspectos de la vida cotidiana de las personas. Algunos creen que en términos del impacto de la crisis de salud de COVID-19 en el mercado laboral, se espera que la mayoría de las tendencias identificadas previamente para estos mercados continúen y se profundicen. En este caso, en este trabajo se realizó el estudio de los impactos en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S, con el fin de diseñar estrategias de mejoramiento de esta dentro y fuera del lugar de trabajo por medio de capacitaciones, para llevar a cabo la ejecución de las funciones de manera adecuada. Este estudio se realiza por medio de una indagación de carácter cualitativa, donde se realizaron 25 encuestas a los trabajadores de la empresa en estudio de áreas tanto Administrativa como personal En Obra. Se puede concluir que la pandemia ha impactado de manera desalentadora la productividad de los trabajadores generan factores de cansancio y fatiga laboral.

Palabras Claves: *pandemia, COVID-19, productividad, fatiga, cansancio.*

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

Definición del Problema

Actualmente, se está viviendo una situación a nivel mundial con referencia a la pandemia que se viene presentado por el COVID-19. Con esta problemática se están dando diferentes cambios en la vida de las personas y en diferentes factores de la sociedad tanto económico, social, cultural, entre otros.

En cuanto al impacto de la pandemia sobre estas tendencias, lo que sucede en el contexto de una crisis de salud debe distinguirse de los efectos de una crisis sanitaria bajo los efectos a largo plazo, en los esfuerzos de la recuperación económica. Aunque, de hecho, debido a que las medidas de contención y las medidas de reactivación son geográfica y sectorialmente diferentes y se adoptan gradualmente, las dos etapas se superponen, pero las diferentes medidas tienen diferentes impactos en el mercado laboral.

En el contexto de las medidas de contención de COVID-19, se espera que el empleo en empresas, restaurantes y hoteles, y la fabricación sean los más afectados, mientras que el trabajo en el sector agrícola (necesidades básicas, en general, es posible mantenerse alejado del trabajo) es un riesgo de pérdida (temporal).

“La gran diferencia ante el acoso del coronavirus es la estabilidad macroeconómica y financiera de las principales potencias económicas desarrolladas y la mayoría de las emergentes” (Muns, 2020)

Objetivos

Objetivo General

- Diseñar un plan estratégico de capacitaciones que permita aumentar la productividad de los trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S. después de los impactos negativos de la pandemia del COVID-19.

Objetivos Específicos

- Identificar a través de encuestas los diferentes factores, tanto negativos como positivos, que han afectado la productividad de los trabajadores de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S.
- Reconocer la situación actual del país con relación a la pandemia del COVID-19 que se está viviendo.
- Jerarquizar en orden de importancia los impactos favorables y desfavorables de la pandemia de COVID-19 en la productividad de los trabajadores de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S.
- Estructurar la estrategia para mitigar los impactos negativos por la pandemia del COVID-19 en la productividad de los trabajadores de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S.

Preguntas de Investigación

Pregunta principal

¿Qué estrategias se pueden diseñar para mejorar la productividad de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S por el impacto de la pandemia del COVID-19?

Preguntas secundarias

¿Cuáles son los factores favorables y desfavorables que han intervenido en la productividad de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S?

¿Qué relación tendría la pandemia COVID-19 que se está viviendo actualmente y la productividad de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S?

¿Cuáles son los factores de mayor impacto que han afectado la productividad de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S?

¿De qué manera se puede estructurar la estrategia para mitigar los impactos negativos por la pandemia del COVID-19 en la productividad de los trabajadores de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S.

Justificación

Surge la necesidad de identificar la relación entre los efectos de la pandemia del COVID-19 y la productividad de los trabajadores del sector de construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S, para así identificar y diseñar estrategias de mejoramiento de los procesos de cada uno de los trabajadores, en cuanto a su productividad. Es por lo anterior que se propone el desarrollo del proyecto que permita plantear las etapas que permitan proponer estrategias de mejoramiento.

Es muy importante también estudiar los impactos de la pandemia del COVID-19 no solo en el sector laboral sino a nivel de salud y sanitaria, en el contexto de la reactivación económica. Se deben identificar las consecuencias que se tendría en las tendencias actuales como en la evolución de la productividad laboral.

“Entre las principales consecuencias de la digitalización se ha identificado la sustitución tecnológica del trabajo humano, la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones” (Weller, 2020)

Capítulo 2: Marco Referencial

Antecedentes

Según Gobierno de Colombia (2020) en su informe sobre Estrategias para Impulsar Reactivación Económica, la pandemia de Covid-19 no solo trajo crisis económicas y de salud, sino que también interrumpió la dinámica social y afectó a millones de personas. El costo humano de esta enfermedad es alto y ninguna otra organización lo siente con mayor gravedad que la misma persona que integra el equipo de salud. Pero para contrarrestar esta situación el Gobierno ha diseñado un plan de estrategias con 13 acciones claves para contribuir a la reactivación y productividad económica.

Según el Ministerio de Salud (2020) en sus documento sobre los Lineamientos, Orientaciones y Protocolos para enfrentar la COVID-19 afirma que los trabajadores de la salud pueden encontrarse con otros factores de estrés adicionales, como trabajar con pacientes con Covid-19 que están estigmatizados y puede contagiarse a familiares o amigos, estrictas medidas de bioseguridad; por otro lado, mayor demanda de apoyo social; menor capacidad para obtener apoyo social debido a las largas jornadas laborales; y falta de personal o energía suficiente para implementar la autoayuda básica.

Debido a la pandemia y la adopción de medidas restrictivas para contener la pandemia, la gente común ha sentido miedo, ansiedad, dolor y depresión. Sin embargo, los médicos y otros proveedores de atención médica se encuentran entre las personas que están más estresadas durante la crisis.

Por lo tanto, para evitar que la reacción al Covid-19 tenga un impacto emocional en los trabajadores, las organizaciones internacionales recomiendan tomar descansos durante el

trabajo o entre turnos, comer sano y tomar cantidades suficientes, hacer ejercicio en casa, mantenerse en contacto con familiares y amigos, evitar el consumo de tabaco, alcohol u otras drogas, practicar las estrategias que le funcionen mejor para relajarse y controlar el estrés.

Por otro lado, es muy importante referenciar sobre la situación del mercado laboral con respecto a las empresas. Según El Tiempo (2020) en su artículo “Por covid-19, 10% de microempresas colombianas se declara en quiebra”, afirma que según un estudio realizado por la Corporación Interactuar para comprender el impacto del cese de actividades durante el parto, el 10% de las microempresas en Colombia se declaró en quiebra debido a la pandemia del covid-19. Los datos de la encuesta también mostraron que el 65,7% de estas empresas se quedaron sin efectivo y no pudieron financiar las operaciones, mientras que el 53% de las ventas de las empresas cayeron en más del 50%.

Según OIT (2020), la pandemia del Covid-19 tendrá un amplio impacto en el mercado laboral. Más allá de la inquietud, a corto plazo, la salud de los trabajadores y sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica afectará negativamente al mundo del trabajo en los tres aspectos básicos, a saber: 1) Número de puestos de trabajo (todos en términos de tasa de desempleo) 2) calidad del trabajo (en cuanto a salarios y obtención de Seguridad social); 3) Impacto en grupos específicos de personas que son más vulnerables frente al impacto adverso en el mercado laboral.

Las personas encargadas del diseño de las políticas han reaccionado de manera decisiva al COVID-19 y ha tomado las medidas necesarias para detener la propagación del virus, para salvar y proteger la vida. Las restricciones y otras medidas restrictivas por la pandemia del

COVID-19 ha tenido un efecto devastador en el ya débil mercado laboral, como el ámbito de la producción y consumo.

Según Naciones Unidas (2020) en su Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID, afirma que el 94% de los trabajadores del mundo vive en países que han adoptado algún tipo de cierre del lugar de trabajo. El comercio, inversión extranjera directa y la cadena de suministro global se está destruyendo, lo que tiene un impacto terrible en el proceso de producción y el trabajo relacionado. Lo anterior, se debe a que la productividad de los trabajadores dentro de sus funciones se ha visto disminuida.

Ahora que el sistema de protección social sea vuelto más débil o inexistente, millones de personas perdieron sus ingresos. Las tasas de desempleo en muchos países se han disparado y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que, en todos los países y regiones, la jornada laboral se redujo en un 10,7% en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el cuarto trimestre de 2019. Esto equivale a 305 millones de puestos de trabajo a tiempo completo.

La pandemia ha puesto de manifiesto las desigualdades y las fisuras en las sociedades a las que afecta a los grupos más vulnerables y marginados. Como resultado, es probable que la pobreza y la desigualdad multidimensional han aumentado considerablemente. De acuerdo con el Banco Mundial se estima que el número de personas que viven en la pobreza puede aumentar de 632 millones en 2019 a 70 millones, a 100 millones. Será el primero desde 1998, el número de años de pobreza ha aumentado. Se espera que aumente en 35 millones de personas, a pesar de la población pobre, siguen viviendo en la pobreza.

Marco legal

En este aspecto nos referimos a toda la normatividad vigente en Colombia sobre Seguridad y Salud en el trabajo, la cual cobija el bienestar y la protección de los trabajadores de cualquier empresa, con respecto a esta situación del Covid-19.

El Decreto No. 1072 de 2015 estableció en su Artículo 2.2.4.6.16 los aspectos que deben ser incluidos en la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional SG ~ SST El primer párrafo de este artículo establece:

1. Identificar la normativa vigente sobre riesgos laborales, incluidas las especificaciones y normas mínimas aplicables del sistema general de garantía de calidad del sistema de riesgos laborales del empleador.

Algunas de las normas que se mencionan como marco legal son:

- **Decreto 1607/2002.** *Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.* De acuerdo con este documento se tendrá en cuenta lo regido en el Artículo 3º, el cual trata de la Clasificación de la Empresa y cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el artículo segundo de este decreto, el empleador y administradora de riesgos profesionales podrán efectuar la clasificación de acuerdo con el riesgo ocupacional de la actividad afín contemplada en la tabla, para lo cual deberá tenerse en cuenta las materias primas, materiales o insumos que se utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

- **Decreto 1072/2015.** *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Con respecto al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se tendrá en cuenta el Artículo 1.2.3.1. De la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior con el objetivo de tener un comité dentro de la empresa que ayude a diseñar el plan de capacitaciones para los trabajadores.
- **Resolución 4502/2012.** *Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.*
- **Decreto 1295/1994.** *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.* De donde se tiene en cuenta el Artículo 5o. prestaciones asistenciales. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho a:
 - a. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
 - b. Servicios de hospitalización.
 - c. Servicio odontológico.
 - d. Suministro de medicamentos.
 - e. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
 - f. Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
 - g. Rehabilitaciones física y profesional.
 - h. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

- **Decreto 2090/2003.** *Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.* Artículo 1o. Definición y campo de aplicación. El presente decreto se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiendo por actividades de alto riesgo aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta con ocasión de su trabajo.
- **Resolución 2013/1986.** *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.* La cual complementa lo regido en el Decreto 1072/2015. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.
- Por último, quienes laboran bajo la modalidad del teletrabajo pueden hacer parte de estos sindicatos o asociaciones, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008, que en su Artículo 6°, numeral 6°, establece la igualdad entre teletrabajadores y demás trabajadores de una empresa, frente a este tema.

Marco Teórico

En el siglo XXI, debido a una infección emergente llamada Coronavirus, nos encontramos enfrentando un enorme desafío de salud global, llamado Covid-19 por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El 30 de enero, el Comité de Emergencias de la OMS declaró que el brote de Covid-19 era una "emergencia de salud pública de importancia internacional". Es por eso por lo que todos los países deben prepararse para el brote de enfermedades infecciosas a gran escala. A continuación, se muestra los referentes teóricos y conceptuales del tema abordado desde diferentes puntos de vistas:

- **Pandemia**

“Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales” (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Una epidemia ocurre cuando una enfermedad infecciosa se propaga rápidamente en una población determinada mientras afecta a un gran número de personas en un período de tiempo específico. Si la propagación se sale de control, la epidemia puede colapsar el sistema de salud, al igual que la epidemia de ébola en África occidental en 2014, que se considera la peor epidemia de la historia. Los países más afectados son Sierra Leona, Liberia y Guinea.

Frente a la actual pandemia de COVID-19, los trabajadores de todos sectores del mercado se enfrentan a presiones laborales muy estresantes, como largas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo, instrucciones estrictas y medidas de seguridad,

necesidad a largo plazo de concentrarse y permanecer alerta, y falta de trabajo, mucha presión, equipo de protección y reducción de conexiones sociales, además de muchas tareas mal preparadas.

- **SARS-CoV-2/Covid-19**

Este nuevo virus produce enfermedades respiratorias agudas en el ser humano, con una amplia gama de síntomas clínicos (fiebre, tos persistente, disnea, diarrea, vómitos...), con un período de incubación medio de cinco días. Como virus nuevo, los seres humanos no tienen inmunidad contra él, por lo que todos somos vulnerables a él.

La gripe pandémica se parece a la gripe estacional en algunos aspectos, pero puede ser bastante diferente en otros. Por ejemplo, ambos pueden afectar a todos los grupos de edad y, en la mayoría de los casos, conducen a la remisión espontánea de la enfermedad y la recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, la mortalidad relacionada con la influenza estacional generalmente afecta principalmente a los ancianos, mientras que otros casos graves padecen muchas enfermedades y afecciones subyacentes.

Agente Etiológico

El virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo 2 (SARS-CoV-2) que causa COVID-19 se clasifica en la familia de los coronavirus. Esta familia se divide en cuatro géneros: Alphacoronavirus, Betacoronavirus, Gammacoronavirus y Deltacoronavirus. De muchos coronavirus, los cuatro géneros mencionados son bacterias patógenas en animales domésticos, por lo que involucran principalmente a la medicina veterinaria.

Estructura Viral

El coronavirus es de forma esférica o irregular, con un diámetro de aproximadamente 125 nm. Su genoma está compuesto por ARN monocatenario, Polar, de unos 30.000 ribonucleótidos de longitud.

Tienen una cápside simétrica espiral, compuesta de proteína nucleocápside (N). La proteína N es la única proteína presente en la nucleocápside. Se combina con el genoma viral en forma de rosario; se cree que participa en la replicación del material genético viral.

- **Impacto**

Según Bembibre (2010), este término se refiere al momento en que un objeto o sustancia choca violentamente con otro objeto o sustancia, desde el aspecto físico. El impacto siempre asume que ocurre algún tipo de cambio en las propiedades del elemento, aunque esto solo puede ocurrir en una parte de dicho objeto, dependiendo de dónde impacte y dónde ocurra el impacto. La razón de esto es que el choque o impacto que produce el impacto es siempre muy dañino y fuerte. El término "influencia" se puede utilizar en un sentido específico o como metáfora. Por ejemplo, cuando se hace referencia al impacto ambiental.

Es normal utilizar el término influencia en muchas situaciones específicas. Siempre se utiliza para referirse a algún tipo de colisión o golpe entre dos o más participantes.

Cuando hablamos de impacto, también podemos referirnos a situaciones donde el impacto no está implícito sino el impacto de determinados fenómenos en la realidad.

- **Recursos Humanos**

Los recursos humanos (RR.HH.) de la empresa o los recursos humanos (RR.HH.) en inglés son funciones y / o departamentos en el campo de la “gestión y administración de la empresa” que tienen como objetivo organizar y maximizar el desempeño de los funcionarios o del capital humano. Incrementar su productividad.

Los recursos humanos fuera de las funciones o departamentos de la empresa son sinónimo de capital humano, es decir, serán funcionarios de la empresa.

La gestión de recursos humanos es sumamente importante en una empresa u organización porque gestiona los recursos humanos, por lo que es el recurso más impredecible y dinámico.

- **Productividad Laboral**

Mide la eficiencia de personas, máquinas, fábricas, sistemas, etc. Convierta los insumos en productos útiles. La gerencia debe establecer procedimientos de control para mantener o aumentar la productividad laboral, la cual está relacionada con la relación entre el desempeño de las personas y los costos laborales vs beneficio.

Los factores de productividad laboral son una serie de acciones que afectan el desempeño de la empresa. Algunos de estos factores pueden identificarse como absentismo, tasa de rotación de empleados, operación de la máquina y otros factores que afectan la productividad en los entornos internos y externos de la empresa. Otros factores prominentes que afectan la productividad laboral son una cultura organizacional que no brinda recompensas, beneficios e incentivos, fusiones y adquisiciones, despidos a gran escala o reestructuraciones.

Factores de Productividad

1. ***Energía y Actitud Personales.*** La combinación de la energía y la actitud de una persona determinará su productividad en gran medida en cualquier situación (ya sea que trabaje o no). Por tanto, se deben considerar ambos, porque especialmente el segundo parámetro puede verse afectado por variables externas.
2. ***Equipamiento y Recursos.*** Por supuesto, no contar con los recursos suficientes para realizar las tareas es una condición para los facilitadores, y la existencia de estas condiciones aumentará la productividad. El equipo técnico apropiado, así como la capacitación y la orientación necesarias, son esenciales para lograr el nivel deseado de productividad laboral. Y, por supuesto, hay que considerar que la escasez de este factor afectará a los factores anteriores, pero también afectará al siguiente.
3. ***Objetivos.*** La planificación y formulación de metas se puede lograr a través de la participación siempre que se cuente con los recursos suficientes y, siempre que sean consistentes, generará productividad laboral. Por esta razón, vale la pena recordar la aplicabilidad de los objetivos SMART (específicos, medibles, orientados a la acción, realistas, con límite de tiempo): específicos, medibles, orientados a la acción, realistas y limitados.
4. ***Liderazgo.*** El líder del equipo, por supuesto, participará en el establecimiento de metas y el seguimiento de las metas, por lo que su personalidad y estilo afectarán la productividad. Un líder supervisor confiable, honesto y equilibrado puede mejorar perfectamente la productividad de cualquier departamento.
5. ***Entorno.*** Finalmente, las características físicas del trabajo también son críticas para mantener la productividad laboral esperada. Desde el mobiliario hasta la proximidad

de los compañeros y el equipamiento necesario, así como una amplia luz natural o una decoración específica del área de trabajo, todos tienen un impacto en la productividad, que está plenamente demostrado.

Indicadores de Productividad

El índice de productividad debe estar relacionado con los insumos o productos de la empresa. A continuación, se muestran algunos ejemplos de los tipos de empresas más comunes y sus posibles indicadores de productividad.

Aumentar o Mejorar

1. Ventas mensuales
2. Número de productos o servicios ofrecidos
3. Número de clientes nuevos
4. Número de clientes por empleados
5. Tiempo de entrega de resultados

Disminuir o Controlar

1. Costos de suministros
2. Porcentaje de tiempo ocioso
3. Porcentaje de desperdicios
4. Número de ausencias del personal
5. Fatiga en los trabajadores

- **Fatiga Laboral**

Esto es de la relación entre personas-trabajo. La persona no puede estar separada del trabajador (trabajar, relacionarse con amigos, disfrutar y sufrir dolor, descansar, dormir lo suficiente o incluso la persona más cansada), y tener determinadas actitudes, vivencias o vivencias fuera del estricto entorno laboral. Desaparecerá no solo para adaptarse a la fuente de fatiga, sino también para adaptarse a la percepción de fatiga.

De esta forma, existen al menos dos intervenciones para prevenir la fatiga: por un lado, técnicas y estrategias individuales; por otro lado, las condiciones de trabajo y sus técnicas y estrategias de organización, incluso enfatizando la interacción entre ellas.

Fatiga Física

En este caso, la fatiga se debe a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, o a una tensión excesiva en todo el cuerpo, o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor. Esta es la disminución de la capacidad física personal después de completar un período de trabajo.

Fatiga Mental

Estas son actividades cómodas en apariencia, pero el cuerpo está bajo carga debido a que mantiene una postura estática (generalmente incorrecta o dura, y con poco movimiento). La incomodidad y la fatiga indican su desgaste y contradicen su creencia de que es descanso.

Junto con la fatiga mental que puede provocar estrés, pueden provocar trastornos musculoesqueléticos.

- **Cansancio Laboral**

Según Mayo Clinic (2019), el agotamiento laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional, y también implica el sentimiento de falta de realización y pérdida de la identidad personal.

Algunos expertos creen que existen otras enfermedades después del agotamiento, como la depresión. Algunos estudios han demostrado que muchas personas que experimentan síntomas de agotamiento no creen que su trabajo sea la razón principal.

Independientemente de la causa, el agotamiento puede afectar la salud física y mental.

Considere cómo saber si tiene un problema laboral y cómo resolverlo.

- **Estrategia**

La palabra estrategia se originó a partir de las palabras griegas "stratos" (que significa ejército) y "agein" (que significa guía). De manera similar, el término "estratega" que se refiere a "estratega" también proviene del latín y del antiguo dialecto griego dórico.

Independientemente del tamaño, la estrategia de una empresa puede ser mejor que la estrategia de otra empresa. No necesariamente tiene que ser la empresa más grande para salir primero. Es importante definir lo que quieres lograr, tienes los conocimientos y ganas de iniciar el proyecto. En las actuales condiciones económicas de movilidad organizacional, ningún gran capital está dispuesto a correr riesgos en las grandes empresas. Por el contrario, es el pequeño inversor quien pone el mayor riesgo al intentar ejecutar su propio proyecto.

- **Capacitación**

Según Bermúdez (2015), la formación o capacitación es un proceso educativo estratégico, apto para actividades organizadas sistemáticamente, donde los empleados pueden adquirir o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con el trabajo y cambiar sus actitudes hacia la organización, puesto o entorno laboral.

Como parte del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la formación significa por un lado una serie de condiciones y etapas a determinar, encaminadas a lograr la integración de los empleados con sus puestos y organizaciones, mejorar y mantener su eficiencia y mejorar la eficiencia de los empleados. Progreso personal y laboral de la empresa. Por otro lado, también existe un conjunto de métodos, tecnologías y recursos para formular planes e implementar acciones específicas de la empresa para el normal desarrollo de la empresa.

- **Mejoramiento Continuo**

La mejora continua incluye ideas y sistemas destinados a mejorar el trabajo diario incluye: nivel de calidad, productividad, costo, nivel de satisfacción, nivel de seguridad, tiempo total de cada ciclo, el grado de confiabilidad de la respuesta y el proceso.

Según Esquivel, León, & Castellanos (2017) la mejora continua es un proceso basado en equipos y orientado a la acción que declara que la ruta de mejora perfecta pertenece y es impulsada por todas las personas de la organización. Esto significa que ambos, tanto la implementación del sistema como el aprendizaje continuo de la organización, el seguimiento de los conceptos de gestión y la participación de todos.

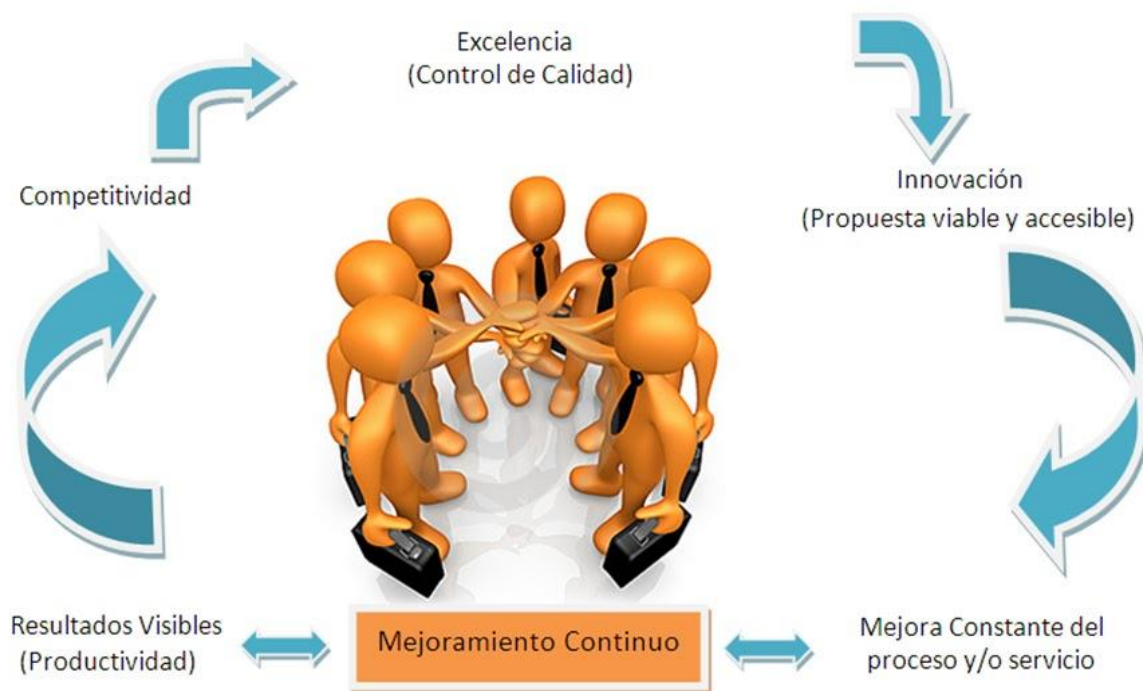


Figura 1. Mejoramiento Continuo. Fuente: (Suescum & Bustamante, 2013)

- **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo**

Oliver Cuellar M. en su trabajo de Doctorado en ingeniería civil, Universidad Politécnica de Cataluña, Seguridad y salud en el trabajo de construcción; una responsabilidad social de las empresas constructoras, afirma que las empresas constructoras deben ratificar su responsabilidad social, asumiendo voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, e igualmente deben contribuir a elevar los niveles de desarrollo social, generando actuaciones y directrices encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Objetivos que se están cumpliendo mediante la actuación conjunta de gobierno, empresarios y trabajadores.

Capítulo 3: Diseño Metodológico

Enfoque Metodológico

Para diseñar la metodología de investigación sobre la problemática estudiada en este proyecto de investigación se define un enfoque cualitativo, es decir, una investigación cualitativa. Este es un método de investigación que tiene como objetivo evaluar, ponderar e interpretar la información obtenida a través de recursos como entrevistas, diálogos, registros, recuerdos, etc., para estudiar su significado profundo.

Es por lo anterior, que se realizará una serie de encuestas a los trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S. para la recolección y análisis de datos para describir e interpretar los diferentes factores que afectan la productividad de estos, dado la situación actual de la pandemia del COVID-19.

Tipo de Investigación

La metodología de investigación que se escoge es la cualitativa, que se centra más en la percepción de las personas. Por esta razón, se diseñará una encuesta como instrumento para recolectar la información con la fuente primaria, la cual tiene las características que se especificara más adelante en población de muestra.

Se utilizará la tipología de investigación-acción, la cual se ocupa de problemas sociales específicos que requieren soluciones y afectan a grupos específicos de personas, ya sea una comunidad, asociación, escuela o empresa.

Población y Muestra

La población objetivo que se estudiará son los trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S, tanto del área de administración como del área de trabajadores que se encuentra en Obra, que tengan más de 2 años como empleados de la compañía, para identificar los factores que afectan su productividad después de esta pandemia del COVID-19, aunque sean trabajadores que conozcan a determinación los procesos de la compañía, en este caso la población total es de aproximadamente 60 empleados. A continuación, se muestran las características de la muestra que se tomara:

| Características de Muestra | Descripción |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Edad | Mayores de 20 años |
| Género | Trabajadores Hombres y Mujeres |
| Situación económica | Todos los estratos |
| Área | Administrativa y en Obra |

Se realizarán 25 encuestas para analizar la percepción que tienen las personas sobre la situación de la pandemia del COVID-19 y cómo puede afectar la productividad en sus labores.

El muestreo que se va a utilizar para la investigación es el muestreo no aleatorio o probabilístico, ya que se escogen la cantidad de personas para el estudio con ciertas características específicas, en este caso, las características que se presentaron anteriormente.

Diseño de Instrumento de Recolección de Datos

Ser propietario de una empresa es más que contratar, pagar, ofrecer, vender y recibir fondos, porque si este es el secreto del éxito empresarial, muchos emprendedores se convertirán en millonarios en este momento. Una de las formas en que cualquier empresa puede ganarse la vida es comprender a las personas que dan vida a todo: usuarios y trabajadores. Por lo anterior, es necesario aplicar la encuesta, ya que al diseñar este tipo de instrumentos nos ponemos en la mira de las personas que trabajan todos los días, y preguntarte qué pueden tener inadecuadas y qué necesitan.

Como ya se había explicado, el instrumento que se utilizará para el trabajo de campo es la encuesta a los trabajadores de la empresa en estudio. A continuación, se presenta el diseño del formato de la encuesta a realizar:

Nombres y apellidos: _____ **Edad:** _____

Área: Elije con una X Administrativa _____ **En Obra** _____

Fecha: _____

| Número | Cuestionario | Elección |
|--------|---|---|
| 1 | ¿El Covid-19 le ha afectado a nivel personal? | a) Sí b) No |
| 2 | ¿Con quién? | a) Familia b) Amigos c) Conocidos |
| 3 | ¿El Covid-19 ha afectado su vida laboral? | a) Sí b) No |
| 4 | ¿En cuánto a qué? | a) Jornada laboral b) Fatiga c) Otro: _____ |
| 5 | ¿Ha tenido problemas con las jornadas laborales normales? | a) Sí b) No |
| 6 | ¿Ha tenido problemas para ejecutar alguna función asignada? | a) Sí b) No |
| 7 | ¿Cómo se siente en el trabajo actualmente? | a) Mal b) Normal c) Excelente |
| 8 | ¿Ha tenido jornadas de Teletrabajo? | a) Sí b) No |
| 9 | ¿Qué considera que ha cambiado en su vida laboral después durante la pandemia del Covid-19? | Respuesta: _____ _____ |

Plan de Recolección y Análisis de la Información

Para la recolección y análisis de la información para cumplir con lo objetivos de este trabajo se realizará los siguientes procedimientos:

1. *Diseño de Investigación:* donde se definen todos los métodos y técnicas que será utilizados para la investigación, en este caso, será por medio de una encuesta a 25 trabajadores de la empresa en estudio. Se identifica el enfoque de la investigación, el instrumento, la población y la muestra.
2. *Elaboración del Diseño:* cuando ya se tiene definido lo anteriormente mencionado se procede a elaborar el diseño del instrumento, como es el formato. Donde se agregan los datos personales, las preguntas direccionadoras que permitirán identificar los objetivos que se quieren dentro de la encuesta.
3. *Elaboración de Instrumento:* al momento de tener el diseño del instrumento como formato, se procede a elaborar el mismo en alguna plataforma digital que nos permita diligenciar y analizar la información. En este caso, se realizaron las encuestas por medio del programa Excel.
4. *Aprobación del Diseño:* se aprueba el diseño del instrumento.
5. *Prueba de Instrumentos:* cuando ya se tiene la metodología establecida y el procedimiento a seguir se realizan las encuestas determinadas.
6. *Análisis de la Información:* se analizan los resultados recolectados de las preguntas del instrumento.
7. *Presentación de Resultados:* se presentan los hallazgos y el análisis de la información dando respuesta a los objetivos de la investigación.

A continuación, se presenta el plan de actividades con los tiempos estimados y el cronograma correspondiente:

| Actividad | Duración (semanas) |
|---|---------------------------|
| Diseño de investigación | <i>1</i> |
| Elaboración del diseño | <i>1</i> |
| Elaboración de instrumentos | <i>1</i> |
| Aprobación del diseño | <i>1</i> |
| Prueba de instrumentos de recolección de información | <i>2</i> |
| Análisis de la información | <i>1</i> |
| Presentación de resultados | <i>1</i> |

Cronograma de Actividades

| Actividad | Semana 1 | Semana 2 | Semana 3 | Semana 4 | Semana 5 | Semana 6 | Semana 7 | Semana 8 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Diseño de investigación | | | | | | | | |
| Elaboración del diseño | | | | | | | | |
| Elaboración de instrumentos | | | | | | | | |
| Aprobación del diseño | | | | | | | | |
| Prueba de instrumentos de recolección de información | | | | | | | | |
| Análisis de la información | | | | | | | | |
| Presentación de resultados | | | | | | | | |

Capítulo 4: Hallazgos

En el siguiente apartado de este trabajo de investigación se organizan los datos recolectados y todo el trabajo de campo, por medio del análisis de los resultados por preguntas. Lo anterior realizado a 25 trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S. de distintas áreas determinadas anteriormente. Se realiza el análisis de los datos que arrojaron las encuestas y se puntualiza cuáles fueron los aspectos más relevantes de acuerdo con la pregunta y los objetivos de la investigación. A continuación, se muestran los resultados por preguntas:

Resultado de Encuestas por Preguntas

Pregunta 1. ¿El Covid-19 le ha afectado a nivel personal?

| Pregunta 1 | Cantidad |
|------------|----------|
| SI | 22 |
| No | 3 |



Figura 2. Resultados Pregunta 1. Elaboración Propia

En la pregunta 1 donde se quiere conocer si la pandemia del COVID-19 ha afectado la vida personal de los trabajadores de la empresa en estudio, se puede identificar que de las 25 personas encuestadas el 88% afirma que sí le ha afectado, mientras el 12% dice lo contrario. Lo anterior, refleja que 22 de las personas de las personas encuestadas si les ha afectado la llegada de esta pandemia.

Pregunta 2. ¿Con quién?

| Pregunta 2 | Cantidad |
|------------|----------|
| Familia | 15 |
| Amigos | 9 |
| Conocidos | 1 |

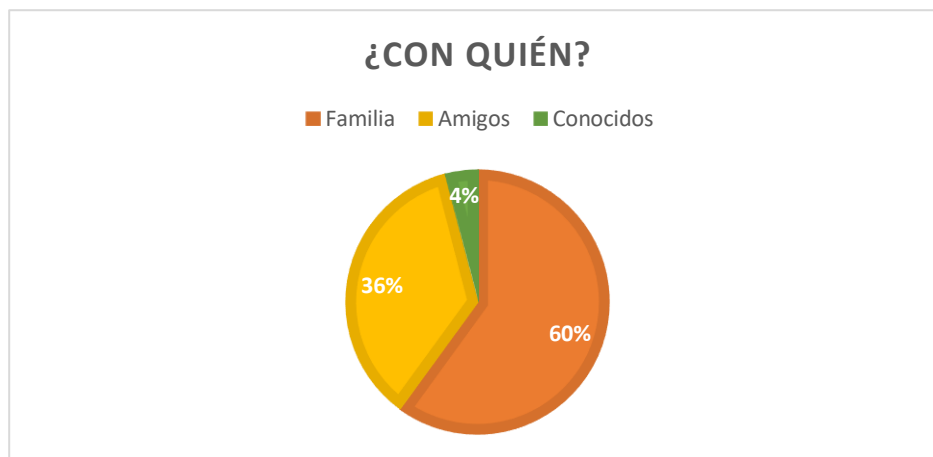


Figura 3. Resultados Pregunta 2. Elaboración Propia

Al realizar esta pregunta, nos damos cuenta de que va integrada con la primera y se buscaba identificar con que personas le ha afectado esta pandemia a nivel personal y el vínculo que tienen con ellas. Podemos concluir que el 60% tiene problemas a nivel familiar, ya que son las personas con las que comparten la mayoría del tiempo y es el lugar donde se puede presentar mayores inconvenientes de convivencia dado el estrés, la fatiga o depresión por la situación que se vive mundialmente.

Pregunta 3. ¿El Covid-19 ha afectado su vida laboral?

| Pregunta 3 | Cantidad |
|---------------|----------|
| SI | 24 |
| No | 1 |



Figura 4. Resultados Pregunta 3. Elaboración Propia

Después de evaluar el aspecto personal de los trabajadores con respecto a la situación actual que se atraviesa, se evalúa el ámbito laboral. Donde es el segundo lugar donde los trabajadores permanecen y conviven con otras personas. El 96% de los encuestados afirman que el COVID-19 les ha afectado en su vida laboral, esto no quiere decir que sean las mismas personas a las cuales les ha afectado la situación en su vida profesional, aunque en algunos casos se puede presentar que tanto en la vida personal como en la vida personal existen afectaciones.

Por otro lado, podemos observar que el 4% de los encuestados, dicen que no les ha afectado la vida laboral, esto puede suceder porque sus puestos y funciones a lo largo de la pandemia sigan siendo los mismos y no se les ha aplicado una política de cambio como el teletrabajo.

Pregunta 4. ¿En cuánto a qué?

| Pregunta 4 | Cantidad |
|-----------------|----------|
| Jornada laboral | 13 |
| Fatiga | 12 |
| Otros | 0 |

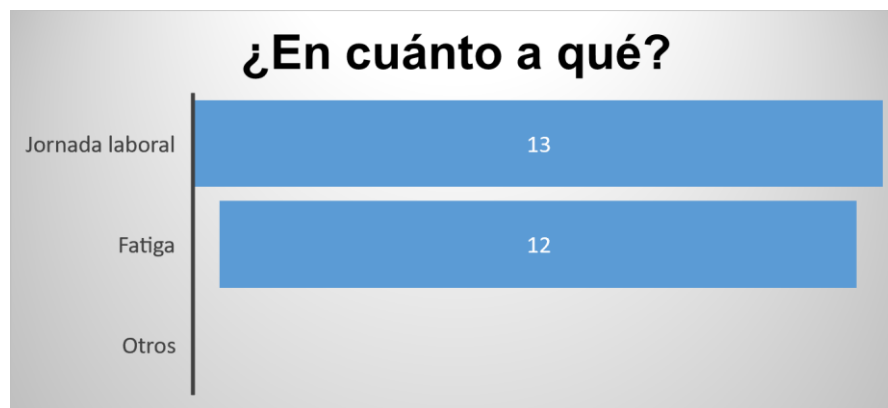


Figura 5. Resultados Pregunta 4. Elaboración Propia

La Pregunta 4 complementa la pregunta anterior, en la cual se pueden identificar los factores que nos permiten observar en cuanto a qué se ha reducido la productividad de los trabajadores por la pandemia del COVID-19 dentro o fuera de la compañía. 13 personas encuestadas de 25 cuentan que ha afectado su vida laboral en cuanto a las jornadas laborales, ya que se han extendido dado que la empresa tiene como objetivo recuperar lo que se ha perdido mientras estuvieron en cese de actividades. Las jornadas se han extendido hasta 12 horas por día, más que todo en los trabajadores en las áreas de Producción o En Obra. También, afirman que además de las largas jornadas de trabajo se produce mucha fatiga como consecuencia de la primera, ya que no hay programas en la empresa de pausas activas que permitan aumentar el rendimiento de los trabajadores o permitan momentos de descanso.

Pregunta 5. ¿Ha tenido problemas con las jornadas laborales normales?

| Pregunta 5 | Cantidad |
|---------------|----------|
| SI | 21 |
| No | 4 |

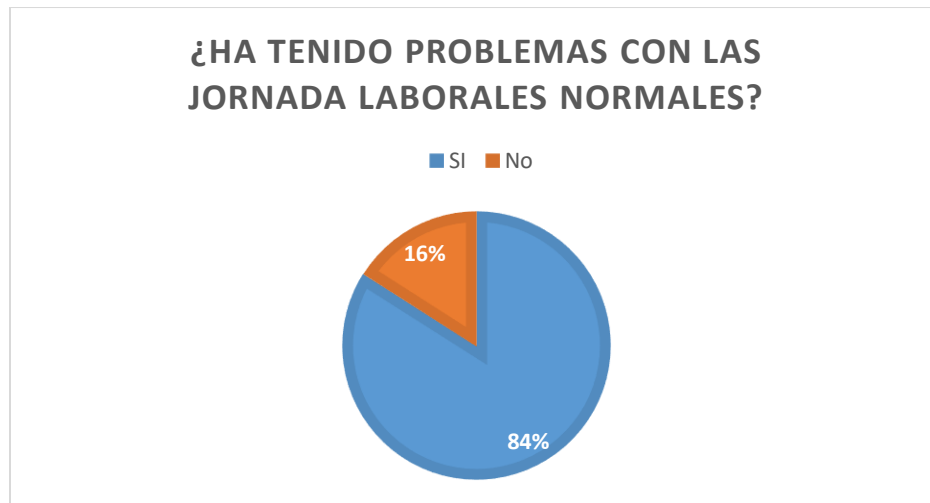


Figura 6. Resultados Pregunta 5. Elaboración Propia

Esta pregunta reafirma que los trabajadores han tenido problemas con las jornadas laborales que normalmente llevaban en la empresa, ya que en primera instancia han extendido las jornadas laborales de 8 a 12 horas y además las personas que se encuentran en Teletrabajo, no se encuentran habituada con las herramientas y los equipos ergonómicos para trabajar desde casa, lo que hace que las condiciones no sean las adecuadas.

El 84% de los encuestados afirman que han tenido problemas con las jornadas laborales normales, mientras que solo el 16% dicen lo contrario. Lo anterior se puede deber a lo que se ha afirmado anteriormente, en cuanto a que las funciones y los puestos de trabajo se han mantenido.

Pregunta 6. ¿Ha tenido problemas para ejecutar alguna función asignada?

| Pregunta 6 | Cantidad |
|------------|----------|
| SI | 16 |
| No | 9 |

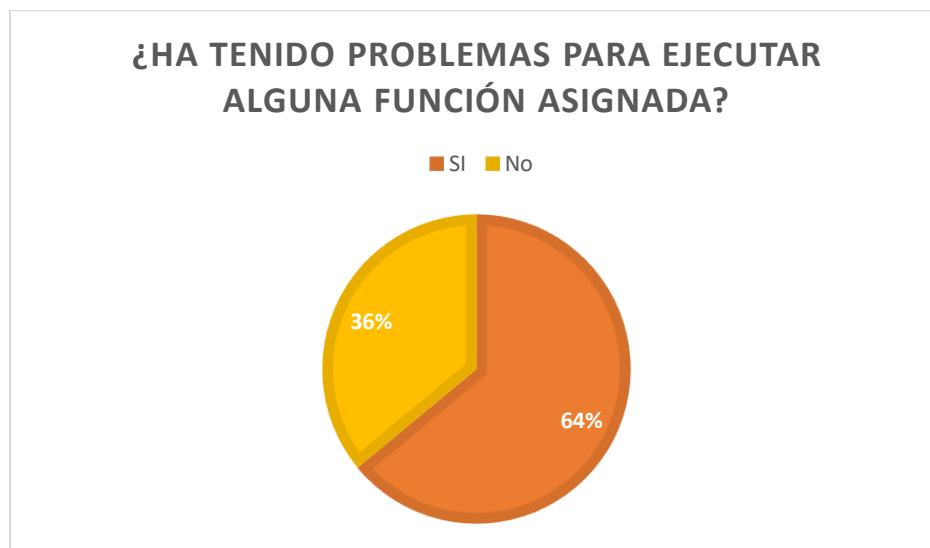


Figura 7. Resultados Pregunta 6. Elaboración Propia

De las personas encuestadas, el 64% cuenta que han tenido problemas para ejecutar alguna función asignada, dado que a veces no cuentan con los recursos o equipos adecuados para llevarla a cabo. También comentan que se puede deber a exceso de recargo laboral y se sienten cansados más de lo normal, lo que les impide realizar sus funciones de la mejor manera.

Por otro lado, el 36% de las personas encuestadas no han tenido problemas para ejecutar sus funciones con normalidad.

Pregunta 7. ¿Cómo se siente en el trabajo actualmente?

| Pregunta 7 | Cantidad |
|------------|----------|
| Mal | 8 |
| Normal | 15 |
| Excelente | 2 |

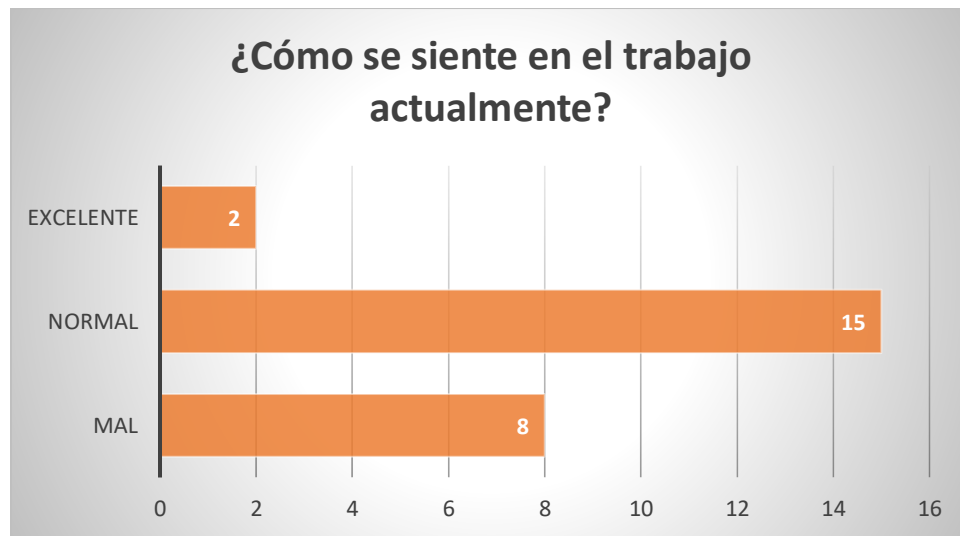


Figura 8. Resultados Pregunta 7. Elaboración Propia

Sabemos que actualmente se está viviendo una situación que no solo afecta lo laboral sino también el ámbito social, político, económico y cultural de un país o una sociedad. Es por lo anterior, que es entendible, que la mayoría de los encuestados se sientan en el trabajo Normal o Mal con respecto a la productividad en sus funciones y la realización adecuada del trabajo.

De las personas encuestadas entre 15 y 23 de estas afirman que se encuentran o se sienten Normal o Mal frente a esta situación, mientras que 2 de las personas encuestadas afirman que se sienten excelente frente a la ejecución de sus funciones dentro de la empresa.

Pregunta 8. ¿Ha tenido jornadas de Teletrabajo?

| Pregunta 8 | Cantidad |
|------------|----------|
| SI | 20 |
| No | 5 |

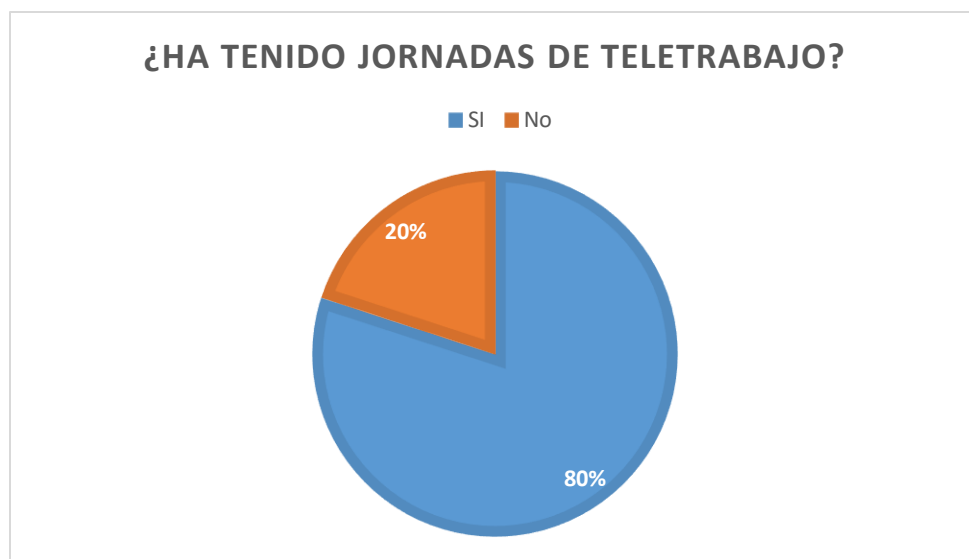


Figura 9. Resultados Pregunta 8. Elaboración Propia

Con la Pregunta 8 se quiere identificar si los trabajadores se encuentran en Teletrabajo y si para ellos ha sido adecuado y eficiente la manera en cómo se están aplicando las herramientas digitales para llevar a cabo la ejecución de las funciones desde la casa. El 80% de las personas dicen que han tenido jornadas de Teletrabajo y recomiendan que las empresas deben adoptar este tipo de medidas digitales para poder adaptarse al cambio que se está viviendo actualmente en el mercado y en el mundo.

El 20% de las personas encuestadas no han tenido jornadas de Teletrabajo porque son trabajadores que se requieren en el lugar de trabajo adecuado de manera presencial como los son los trabajadores del área En Obra.

Pregunta 9. ¿Qué considera que ha cambiado en su vida laboral después durante la pandemia del Covid-19?

La Pregunta 9 se realizó de manera abierta, con la intención de que las personas encuestadas identificaran en máximo 2 aspectos en que ha cambiado su vida laboral durante y después de la pandemia del COVID-19. A continuación se muestran los resultados en la siguiente Tabla 1:

Tabla 1. Resultados Pregunta 9

Elaboración Propia

| Número de Encuesta | Pregunta 9. ¿Qué considera que ha cambiado en su vida laboral después durante la pandemia del Covid-19? |
|---------------------------|--|
| 1 | Jornada laboral, Estilo de hacer las cosas |
| 2 | Nada |
| 3 | Nada |
| 4 | Calidad en resultados |
| 5 | Jornada laboral, Trabajo en casa |
| 6 | Teletrabajo, Calidad en funciones |
| 7 | Reducción en la productividad, Teletrabajo |
| 8 | Calidad en resultados |
| 9 | Disminución en la Productividad |
| 10 | Productividad baja |

| | |
|----|--|
| 11 | Cansancio constante |
| 12 | Fatiga, Baja productividad |
| 13 | Teletrabajo, Calidad en funciones |
| 14 | Productividad baja |
| 15 | Nada |
| 16 | Nada |
| 17 | Productividad baja, Calidad |
| 18 | Jornada laboral, Estilo de hacer las cosas |
| 19 | Jornada laboral, Teletrabajo |
| 20 | Productividad baja |
| 21 | Calidad en resultados |
| 22 | Calidad en resultados |
| 23 | Teletrabajo, Calidad en funciones |
| 24 | Nada |
| 25 | Nada |

De esta pregunta abierta se pudieron identificar diferentes factores que han hecho que la vida laboral de los trabajadores dentro de la compañía ha cambiado. Estos factores son:

- Jornada Laboral
- Trabajo en Casa o Teletrabajo
- Calidad en Resultados
- Reducción de la Productividad
- Cansancio Constante
- Aumento de Fatiga
- Cambio en Metodología de llevar a cabo las funciones

Por otro lado, alguno de los encuestados respondió que en absolutamente nada ha cambiado en su vida laboral durante y después de la pandemia del COVID-19 que se vive actualmente.

Análisis de Resultados

Después de analizar las diferentes preguntas realizados y los resultados obtenidos en cada una de las encuestas, se puede concluir de acuerdo con los resultados lo siguiente que los factores tanto negativos como positivos, que han afectado la productividad de los trabajadores de la construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA son la extensión de las Jornadas Laborales de 8 a 12 horas por parte de los directivos de la compañía. Por otro lado, el cansancio y la fatiga que conlleva estas jornadas laborales hacen que la productividad de los trabajadores disminuya y que el ritmo de trabajo se aún más lento cada día, lo que no se puedan completar o realizar algunas funciones direccionadas.

Lo anterior, de debe a que actualmente, se está viviendo una situación a nivel mundial con referencia a la pandemia que se viene presentado por el COVID-19. Con esta problemática se están dando diferentes cambios en la vida de las personas y en diferentes factores de la sociedad tanto económico, social, cultural, entre otros.

Para lo anterior, se debe diseñar un plan estratégico de capacitaciones que permita aumentar la productividad de los trabajadores de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S. después de los impactos o factores negativos que ha dejado la pandemia del COVID-19, donde también se debe capacitar a los trabajadores en cuanto al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Por otro lado, se puede jerarquizar en orden de

importancia los impactos favorables y desfavorables de la situación en la productividad de los trabajadores de la empresa.

| Factores Favorables | Factores Desfavorables |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Teletrabajo | Extensión Jornada Laboral |
| Tiempo Familiar | Fatiga |
| Reducción en Gastos de Transportes | Cansancio Constante |
| | Calidad en Resultados |
| | Disminución en la productividad |

Se puede concluir la importancia de identificar la relación entre los efectos de la pandemia del COVID-19 y la productividad de los trabajadores del sector de construcción de la empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S, para así identificar y diseñar estrategias de mejoramiento de los procesos de cada uno de los trabajadores, en cuanto a su productividad. Es por lo anterior que se propone el desarrollo del proyecto que permita plantear las etapas que permitan proponer estrategias de mejoramiento.

Propuesta de Plan Estratégico de Capacitaciones

Este plan estratégico de capacitaciones tendrá las siguientes etapas:

1. Estrategia

Se define la estrategia que es el Mejoramiento del Impacto de la Pandemia del COVID-19 en la Productividad de los Trabajadores de la Empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S.

Cada enfoque requiere diferentes recursos y habilidades, por lo que la capacitación debe tener esto en cuenta.

2. Alineación

Una vez determinada la empresa o trayectoria empresarial, debemos alinear las diferentes áreas o funciones de la empresa con la estrategia. En este caso se deben establecer reuniones con las diferentes áreas de la empresa en estudio para contextualizar a los trabajadores y notificar el plan de capacitaciones y el objetivo de estas.

3. Indicadores

Se establecen los indicadores de medición de productividad, de obtención de nuevo conocimiento, participación de los trabajadores en las capacitaciones. Se debe responder la pregunta ¿Cuáles son los indicadores de las actividades específicas que debo monitorear para que, al cumplirlos, estaré cumplimentando la estrategia? Para establecer los indicadores necesarios.

4. Recursos y Capacidades

Se establecen los recursos y las capacidades que se requieren para llevar a cabo toda la gestión del plan de capacitaciones. Se necesitarán recursos humanos como capacitadores,

asistentes, supervisores del proceso. Por otro lado, recursos técnicos, como computadores, proyectores de información, documentación y registro de capacitaciones. Y por último, recursos tecnológicos.

5. Plan de Capacitación

Finalmente, tiene sentido desarrollar un plan después de considerar los pasos anteriores para asegurar la conveniencia del plan o para adaptarse a la estrategia de la empresa en estudio.

| ÍTEM | CRITERIOS | MODO DE VERIFICACIÓN |
|---------------------------------------|--|---|
| Capacitación en SST | Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control. | Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores. |
| Programa de capacitación anual | Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización. | Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Solicitar los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación. |
| Temas Capacitaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema general de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012) • Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 1072 de 2015) | Asistencia a capacitaciones. Capacitaciones semanales de temas específicos. |

| | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Política de la Seguridad y Salud en el trabajo.• Medicina Preventiva en la actividad educativa, administrativa y desarrollo de proyectos. <input type="checkbox"/> Plan de atención y prevención de emergencias. | |
|--|---|--|

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- La mayoría de los empleadores ha adoptado medidas preventivas e higiénicas para evitar enfermedades infecciosas: el 54% ha adoptado el teletrabajo, el 49% ha optado por cerrar temporalmente la empresa; el 37% ha aumentado las medidas de higiene; el 17% ha confirmado el trabajo por turnos, el 11% ha comprado Equipo de Protección Personal (EPP).
- El lugar de trabajo es un punto de contacto eficaz para difundir información, promover intercambios y concienciar sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente medidas de prevención y protección para reducir la propagación de enfermedades.
- Los resultados de nuestra encuesta también muestran la importancia de las nuevas tecnologías para el desarrollo de la empresa. Uno de los resultados más importantes es que más del 80% de los encuestados cree que solo las empresas más digitales pueden superar el impacto negativo de COVID-19 en sus negocios mediante la implementación de herramientas de oficina remota.
- Debido al impacto del COVID-19, todos los países de la región deben tomar decisiones metodológicas, operativas y técnicas para seguir desarrollando indicadores del mercado laboral.
- Un gran porcentaje de empleadores en el mundo cree que proporcionar a los empleados opciones de trabajo remoto es un requisito urgente, y flexible.

Recomendaciones

- La empresa LMC CONSTRUCTORA S.A.S. debe empezar a diseñar planes de incentivos a los trabajadores y de motivación laboral, en cuanto a beneficios por la extensión de las jornadas laborales que se están presentado dentro de la empresa por la recuperación de las actividades.
- La empresa debe adecuar y proveer a los empleados que están tanto en el área Administrativa como En Obra con las herramientas, recursos y equipos necesarios para que pueden llevar a cabo sus funciones ya sea desde casa o desde la misma empresa.
- Por otro lado, es muy importante que la empresa diseñe una programación de capacitación en cuanto a pausas activas para que los trabajadores puedan manejar la fatiga y el cansancio por las largas jornadas de trabajos y así poder aumentar la productividad de estos y de la empresa como tal.
- Por último, la empresa debe apuntarle a mejorar y optimizar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo con respecto a los lineamientos en el marco legal, dado la situación actual con la pandemia del COVID-19.
- Finalmente, de acuerdo con las recomendaciones de las autoridades sanitarias, se debe proporcionar suficientes puntos de limpieza en áreas públicas y áreas de trabajo para lavarse las manos con frecuencia, que deben coincidir con los metros cuadrados construidos y el número de trabajadores.

Bibliografía

Acosta, L. (2020). Capacidad de respuesta frente a la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe. *IRIS*.

Bermúdez, L. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *InterSedes*, 1-25.

Cabrera, R. (4 de Septiembre de 2016). *Modulo I.4 Técnicas, Instrumentos, Cronograma y Presupuestos*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/rogersps16/modulo-i4-tnicas-instrumentos-cronograma-y-presupuestos>

Canals, M., Cuadrado, C., & Canals, A. (2020). Tendencia de la epidemia, respuesta de salud pública y capacidad del sistema de salud: la experiencia de Chile en cuatro meses de pandemia por COVID-19. *IRIS*.

Chaccour, C. (23 de Marzo de 2020). *COVID-19: Actuar ahora con visión de futuro*. Obtenido de <https://www.isglobal.org/healthisglobal/-/custom-blog-portlet/covid-19-actuar-ahora-con-vision-de-futuro/2877257/0>

Conoce el impacto de la Covid-19 en los trabajadores de salud. (7 de Septiembre de 2020). Obtenido de <https://www.telesurtv.net/news/coronavirus-conoce-impacto-trabajadores-salud-covid-20200907-0056.html>

Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 152-181.

Díaz, F., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *BVSalud*.

El Tiempo. (4 de Octubre de 2020). Por covid-19, 10% de microempresas colombianas se declara en quiebra. *El Tiempo*.

Esquivel, Á., León, R., & Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 56-72.

Gobierno de Colombia . (2020). *Ayuda social*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/ayuda-social.html#dashboardAnchor>

Gobierno de Colombia . (2020). *Mapa Índice de contagio*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/reactivacion-economica.html#dashboardAnchor>

- Gobierno de Colombia . (2020). *UCIs*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/ucis.html#dashboardAnchor>
- Gobierno de Colombia. (20 de Agosto de 2020). *Comportamiento COVID-19*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/comportamiento-covid-19.html>
- Gobierno de Colombia. (2020). *El coronavirus en Colombia*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html>
- Gobierno de Colombia. (2020). *Reactivación Económica* . Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/reactivacion-economica.html#dashboardAnchor>
- Hevia, C., & Neumeyer, A. (2020). *Un marco conceptual para analizar el impacto económico del COVID-19 y sus repercusiones en las políticas*. PNUD.
- Llorens, A., Martínez, A., & Noain, M. (7 de Marzo de 2020). *Coronavirus: COVID-19 aislamiento de casos positivos en el domicilio*. Obtenido de <https://revistamedica.com/coronavirus-covid-19-aislamiento-domicilio/>
- LRH. (2005). *Productividad laboral*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20es%20una,%2C%20factor%2C%20sistema%2C%20etc.&text=La%20productividad%20laboral%20en%20las,el%20tiempo%20y%20los%20recursos.>
- Ministerio de salud . (6 de Marzo de 2020). *Colombia confirma su primer caso de COVID-19*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>
- Ministerio de Salud. (11 de Junio de 2020). *Problemas y trastornos mentales previos a la cuarentena estarían exacerbándose*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Problemas-y-trastornos-mentales-previos-a-la-cuarentena-estarian-exacerbandose.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Lineamientos, Orientaciones y Protocolos para enfrentar la COVID-19 en Colombia*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/lineamiento-s-orientaciones-protocolos-covid19-compressed.pdf>
- Muns, A. (18 de Marzo de 2020). *Qué impacto puede tener la pandemia en todo el mundo*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/17/opinion/1584444455_615780.html

- Naciones Unidas. (Junio de 2020). *Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19*. Obtenido de https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de Marzo de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (24 de Febrero de 2020). *¿Qué es una pandemia?* Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- Rodríguez, J. (2020). Pandemia por nuevo Coronavirus: El amor en tiempos del Covid 19. *Revista Chilena de Pediatría*.
- SafetYa. (9 de Noviembre de 2019). *Identificación de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad-vigente-sst/>
- Significados. (10 de Diciembre de 2019). *Investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion-cualitativa/>
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s.f.). *La investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Obtenido de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf