

ANEXO 2

ENCUESTA

1. Estructura de la encuesta

1.1 Encabezado:

Hola, esta es una encuesta que le llevará solo unos minutos, la información que proporcione será muy útil para conocer mejor la percepción que se tiene acerca de las habilidades blandas o SOFT SKILLS y su incidencia en la implementación del teletrabajo en empresas del sector de la construcción, especialmente en áreas administrativas de la empresa.

Entiéndase que las HABILIDADES BLANDAS o SOFT SKILLS, son un conjunto de habilidades sociales, de comunicación, rasgos de personalidad, cualidades, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social y emocional, que permiten a las personas desempeñarse adecuadamente en su entorno laboral y trabajar bien con otros. Así mismo, es importante que usted sepa que la información suministrada tiene como propósito fines netamente académicos.

1.2 Preguntas:

1. Seleccione su rango de edad (años)

- Menor de 30
- Entre 31 y 40
- Entre 41 y 50
- Entre 51 y 60
- Mayor de 61

Esta pregunta busca establecer una variable de análisis para los resultados obtenidos, con respecto a los rangos de edades de los trabajadores encuestados.

2. Indique su género

- Masculino
- Femenino

Esta pregunta busca estudiar las respuestas desde el enfoque de género y de esta manera analizar los resultados según sus tendencias u orientaciones.

3. ¿En su opinión, qué tan dispuesta estaría la empresa en que se desempeña laboralmente a implementar el teletrabajo?

Seleccione en una escala de 0 a 5 esta posibilidad: donde 0 es "No estaría dispuesta" y 5 es "Muy dispuesta"

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5

Esta pregunta busca conocer la percepción de la persona para la organización, si la visualiza de manera flexible y abierta al cambio; o por el contrario la identifica como una empresa más clásica y arraigada a las convicciones y tradiciones antiguas.

4. ¿Si usted fuera el/la gerente de una empresa constructora, consideraría la posibilidad de implementar en su empresa el teletrabajo para el personal del área administrativa?

- Si
- No

Esta pregunta busca comprender cómo el encuestado si tuviera la posibilidad de ser el gerente de la empresa, identificaría o no las bondades del teletrabajo y que beneficios esto le traería a la organización.

5. Si usted consideró la posibilidad de implementar el teletrabajo en su empresa para el personal administrativo, ¿cree que esto le traería a la organización alguno de los siguientes beneficios?

(Seleccione máximo 3)

- Aumentar la productividad y reducir los costos fijos
- Desarrollar una ventaja competitiva frente a las demás empresas del sector
- Contar con la posibilidad de contratar personal extranjero de forma remota
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incentivar el trabajo en equipo
- Aportar al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reducir los índices de contaminación
- Impulsar el uso y apropiación de las nuevas tecnologías
- Ninguna de las anteriores

Esta pregunta busca determinar las ventajas propuestas, las (3) que consideran de mayor incidencia en una organización que implementa el teletrabajo en el personal administrativo.

6. ¿Qué podría aportar a los empleados en su organización la implementación del teletrabajo?

(Seleccione máximo 3)

- Desarrollar mayor responsabilidad y compromiso
- Generar una mayor identidad y pertenencia del teletrabajador con la empresa
- Incentivar un mejor ambiente de trabajo y un mejor trabajo en equipo
- Desarrollar un pensamiento crítico y capacidad de adaptación a los retos de la compañía
- Generar mayor flexibilidad entre el trabajo y la vida personal
- Incentivar el liderazgo en el teletrabajador

Esta pregunta busca determinar qué beneficios traería la implementación del teletrabajo de forma permanente y que aptitudes potenciaría en caso de ser exitosa.

7. Entendido que las habilidades blandas o SOFT SKILLS, son aquellas habilidades que se demuestran en la ejecución del trabajo y no están relacionadas únicamente con los conocimientos, sino con aplicación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, aptitudes y capacidad de acercamiento con los demás. De las siguientes habilidades blandas, clasifique de menor a mayor importancia, ¿cuáles considera usted que debe desarrollar la empresa en que trabaja?

En una escala de 1 a 6 donde: 1 es “Mayor importancia” y 6 es “Sin importancia”

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Liderazgo
- Creatividad
- Resiliencia
- Adaptabilidad

Esta pregunta busca entender cómo a través de la clasificación de las habilidades blandas la persona encuestada identifica posibles mejoras en su organización y cuáles considera de mayor relevancia.

8. Entendido que el área administrativa de una empresa constructora corresponde a los departamentos de compras, presupuestos, programación, diseño e ingeniería, cartera y administrativos. Si usted trabaja o tuviera la posibilidad de trabajar en el área administrativa de una empresa constructora mediante el teletrabajo, clasifique de menor a mayor importancia, ¿cuáles habilidades blandas consideraría que debe desarrollar para aumentar su productividad y bienestar?

En una escala de 1 a 6 donde: 1 es “Mayor importancia” y 6 es “Sin importancia”

- Trabajo en equipo
- Comunicación

- Liderazgo
- Creatividad
- Resiliencia
- Adaptabilidad

Esta pregunta busca identificar cómo a través del autoconocimiento el posible teletrabajador buscaría mejorar sus capacidades sociales de manera autodidacta y cuál de las opciones planteadas sería considerada de mayor relevancia.

9. Según su criterio personal, clasifique de menor a mayor importancia ¿cuáles habilidades blandas cree que requieren los trabajadores administrativos de una empresa de construcción, para implementar el teletrabajo de manera exitosa?

En una escala de 1 a 6 donde: 1 es “Mayor importancia” y 6 es “Sin importancia”

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Liderazgo
- Creatividad
- Resiliencia
- Adaptabilidad

Esta pregunta busca clasificar según el criterio y conocimiento del encuestado las habilidades blandas que debe tener el personal que trabaje en el área administrativa de una empresa de construcción mediante el teletrabajo.

Las preguntas 10 a 15 buscan identificar cómo los trabajadores del sector constructor consideran que se deben desarrollar cada una de las habilidades blandas analizadas en la encuesta.

10. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de los siguientes aportes para desarrollar el trabajo en equipo coincide:

- López de Ochoa (s.f.) dice que el trabajo en equipo se desarrolla mediante el mejoramiento de seis aspectos en los trabajadores: Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Cohesión, Confianza y Compromiso (p. 11).
- La Fundación RH (2003) dice que las fases para desarrollar el trabajo en equipo son: Construir el equipo, Conocerse y organizarse, Clasificar las necesidades y los objetivos del equipo de trabajo, Planificar la actividad e Implementar el proyecto (p. 4-5).
- Toro Suárez (2015) dice que en los principios para desarrollar el trabajo en equipo los miembros deben: conocer y aceptar los objetivos, tener

clara su responsabilidad y el trabajo asignado, cooperar con lo que se hace en conjunto, conocer las actividades que desarrollan los miembros, recibir estímulos, no ser castigados de forma desmedida y reconocer sus debilidades (p. 11).

11. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de las siguientes posturas coincide para desarrollar la comunicación:

- Díaz-Vicario et al. (2019) plantean: definir el aspecto a comunicar, definir el público objetivo, definir el objetivo de la comunicación, establecer el canal de comunicación y utilizar un lenguaje sencillo y conciso (p. 16).
- Álvarez y Gutiérrez (2010) propusieron cuatro estrategias para promover la comunicación así: i) Conformar un grupo que intervenga como facilitador en la difusión de la información. ii) Transmitir de manera transversal la información a toda la compañía. iii) Profundizar el aprendizaje a través del trabajo articulado en cada área. iv) Incentivar la comunicación mediante la participación de todos los funcionarios (p. 40-49).
- Aguado et al. (2013) propusieron estas pautas para mejorar la comunicación interna: debe llegar a todos los miembros del organigrama, debe ser clara y directa, acorde a la cultura y empática, no debe ser en cascada, rápida y fluida, debe existir en todo momento, debe fomentar la participación (p. 39-40).

12. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de los siguientes aportes para desarrollar el liderazgo coincide:

- National Minority Aids Council (s.f.) propone los principios del liderazgo así: conocerse a sí mismo y mejorar, asumir la responsabilidad propia, tomar decisiones firmes, informar al equipo, desarrollar la responsabilidad en los demás, velar porque las tareas se entiendan y se cumplan, infundir la cultura de equipo, utilizar toda la capacidad del equipo, ser ejemplo, conocer el equipo y velar por el bienestar (p. 13-14).
- Cañar Díaz y Ríos Ramírez (2016) generaron una propuesta para fortalecer el liderazgo así: realizar grupos primarios para comunicar aportes, enfocarse en liderazgo visionario, coach y democrático, realizar sesiones con un coach profesional, realizar jornadas orientadas al refuerzo de herramientas, conocer de obligaciones, deberes y derechos, y realizar planes individuales de desarrollo (p. 81-92).
- Quintero Bahamon (2017) dice que las estrategias para ser un líder son: identificar la organización como un todo, organizar actividades en torno a grupos, tomar decisiones analizando repercusiones, fomentar unidades coordinadas, usar reglamentos, regular en empleados el grado de riesgo, establecer un sistema de recompensas y resolución de conflictos (p. 19).

13. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de los siguientes aportes para desarrollar la creatividad coincide:

- Lanza Escobedo (2012) propone como estrategias para el desarrollo de la creatividad realizar: un collage, una lluvia de ideas, lectura creativa, redacción creativa y ejercicios musicales (p. 4-5).
- Gómez Cumpa et al. (2005) proponen como técnicas para desarrollar la creatividad aplicar: el cambio de función de objetos, la combinación de elementos, inversión de direcciones, el cambio de contexto y el cambio de magnitud a objetos o conceptos (p. 182-185).
- Crea Business Idea (2020) propone como técnicas para desarrollar la creatividad: la lluvia de ideas, los mapas mentales, las series de preguntas y la evaluación de ideas desde el análisis de aspectos (p. 35-40).

14. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de los siguientes aportes para desarrollar la resiliencia coincide:

- Montero Espinoza (2021) propone como técnicas para fortalecer la resiliencia: la descarga de emociones, la relajación, elaborar una lista de tareas, un cartel de emociones y un plan de acción (p. 67-71).
- El Institute of HeartMath (2014) propone como estrategias de resiliencia: prepararse para el estrés, cambiar y reiniciar el ánimo luego de mucho estrés y aplicar rutinas durante el día para mantener el aplomo por si se presentan momentos difíciles (p. 11).
- De la Vega Estrada (2011) propone como actitudes que facilitan la resiliencia: descubrir y confiar en los aspectos positivos, la empatía, evitar la desvalorización de la persona, el respeto y la comprensión, asentar los límites y mantener la calma (p. 73-74).

15. De acuerdo con su experiencia y criterio profesional, con cuál de los siguientes aportes para desarrollar la adaptabilidad coincide:

- Montenegro Ricardo (2020) establece como estrategias de adaptabilidad: recordar virtudes, distraer la atención, pensar en el futuro inmediato, meditar habitualmente, preocuparse luego, escribir a diario las emociones, tomarse un respiro para autocontrolarse y encontrar el motivo de las emociones (p. 11-13).
- La Escuela de Administración Pública (s.f.) propone como estrategia: parar de pensar, relativizar, practicar la relajación mental, cambiar de actividad y mantenerse ocupado e identificar creencias irracionales y sustituirlas (p. 17).
- Foronda Zapata (2018) propone esta serie de comportamientos para manifestar adaptabilidad: desarrollar lectura del entorno, actuar con motivación y apertura, reconocer el cambio como oportunidad, construir el propósito del cambio, aplicar los aprendizajes y promover la visualización de un futuro positivo (p. 62-63).

Bibliografía

- Aguado, S., Alcalde, L., Muñoz, E., Rodríguez, B., Sanz, R., Bayce, L., Ingelmo, M. J. y Del Prado, J. (2013). ¿Cómo mejorar la comunicación interna en nuestras organizaciones?. Fundación EXECYL. [Archivo en PDF]. <https://www.execyl.es/00Eficiencia/CE.EXECyL.Comunicacion%20interna.Teoria.pdf>
- Álvarez, D. B., y Gutiérrez, J. C. (2010). Diseño de estrategias para mejorar la comunicación organizacional en la compañía Helm Fiduciaria. [Trabajo de grado]. Universidad de La Sabana. Repositorio Universidad de La Sabana Intellectum. <https://core.ac.uk/download/pdf/47070671.pdf>
- Cañar Díaz, P. A., y Ríos Ramírez, M. (2016). Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en el área de producción de la planta sur - compañía de la industria metalmecánica. [Tesis de maestría]. Universidad del Valle. Repositorio digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10020/CB-0542477.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crea Business Idea. (2020). Manual de la creatividad empresarial. [Archivo en PDF]. <https://4.interreg-sudoe.eu/contenido-dinamico/libreria-ficheros/DF33A901-08F8-95C3-7B03-B527D6991842.pdf>
- De la Vega Estrada, J. F. (2011). La resiliencia y sus componentes como indicadores de inteligencia emocional. [Tesis de maestría]. Tecnológico de Monterrey. Repositorio institucional del Tecnológico de Monterrey. https://repositorio.tec.mx/ortec/bitstream/handle/11285/570933/DocsTec_11893.pdf?sequence=1
- Díaz-Vicario, A., Castro Ceacero, D., Casey, A., Millward-Sadler, A. y Niemann, J. (2019). Guía de formación ASCENT módulo 3: habilidades blandas. EDO-SERVEIS Universitat Autònoma de Barcelona. [Archivo en PDF]. https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2018/251548/softskills_a2018iSPA.pdf
- Escuela de Administración Pública. (s.f.). Adaptación y flexibilidad. [Archivo en PDF]. https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIV

O&VALORCLAVE=54585&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c\$m2809,15030

Foronda Zapata, F. J. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. [Trabajo de grado]. Universidad de Antioquia. Repositorio institucional Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank_2018_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf

Fundación RH. (2003). Equipos de trabajo. [Archivo en PDF]. https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8325/equips_cast.pdf

Gómez Cumpa, J. W., Amestoy de Sánchez, M., Ayala Aragón, Ó. R., Yentzen, E., Morcillo, P., Alcahud López, M. C., Chivas Ortiz, F., Ortiz Ocaña, A. L., Mentruyt, O., Ayala Aragón, O. R., López Pérez, R., Betancourt Morejón, J., Casillas, M. A., Soriano de Alencar, E. M., Carmona, M. R., López Marín, M., Chueque, M. G., Del Valle Bazán, I. O., González Quitina, C. A., . . . De la Torre, S. (2005). Desarrollo de la creatividad. Fondo Editorial FACHSE. [Archivo en PDF]. <https://www.aacademica.org/jose.wilson.gomezcumpa/5.pdf>

Institute of HeartMath. (2014). Construyendo resiliencia personal. [Archivo en PDF]. <https://www.ccc.org.co/file/2017/11/RESILIENCIA-BPR-Guide-Spanish.pdf>

Lanza Escobedo, D. (2012). Estrategias didácticas para el desarrollo de la creatividad en educación primaria. [Archivo en PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4640391.pdf>

López De Ochoa, F. P. (s.f.). Habilidades para la mejora del trabajo en equipo. internet. Escuela de Formación e Innovación Administración Pública. [Archivo en PDF]. [https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=14_INT_4268%20Habilidades%20trabajo%20en%20equipo.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=106178&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m15012,15030](https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=14_INT_4268%20Habilidades%20trabajo%20en%20equipo.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=106178&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c$m15012,15030)

Montenegro Ricardo, N. (2020). Módulo I. Habilidades de adaptabilidad al cambio. Fundación Calicanto Capta. [Archivo en PDF].

<https://www.fundacioncalicanto.org/wp-content/uploads/2020/08/MODULO-1-CAPTA-VIRTUAL.pdf>

Montero Espinoza, M. D. (2021). Agotamiento emocional y estrategias de resiliencia en el personal de la salud período 2020-2021. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica De Ambato. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33292>

National Minority Aids Council. (s.f.). Desarrollo de liderazgo. [Archivo en PDF].

<https://docplayer.es/6971193-Desarrollo-de-liderazgo.html>

Quintero Bahamon, N. (2017). Estrategias de liderazgo empresarial para el éxito del Hospital Divino Niño de Rivera - Huila. [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Repositorio institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21586/26460498.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro Suárez, L. Y. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. [Trabajo de grado]. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio Institucional UMNG.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=D884ABE65CCDE39B86CDAB44CB8E3296?sequence=2>