

Impacto del clima y la cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores ante los desafíos del teletrabajo en empresas del sector servicios en Bogotá en el año 2021

Elizabeth Rozo Pacheco

Leidy Gutiérrez Guerrero

Mario Patiño Valbuena

Sharon Nicole Laguna Basto

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C.

2022

Impacto del clima y la cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores ante los desafíos del teletrabajo en empresas del sector servicios en Bogotá en el año 2021

Elizabeth Rozo Pacheco

Leidy Gutiérrez Guerrero

Mario Patiño Valbuena

Sharon Nicole Laguna Basto

Director
Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C.
2022

Resumen

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, cuyo análisis se dirige a lograr descripciones detalladas, la investigación busca contribuir en el clima y cultura organizacional para mejorar y sostener la calidad de vida del personal que ejecuta labores por medio del teletrabajo.

Al determinar las características del clima y cultura organizacional en situación de teletrabajo se evidencian las estrategias utilizadas por el sector servicios en su mayoría para el beneficio y la calidad de vida de sus trabajadores se evidencia que estas empresas en Bogotá tuvieron un impacto positivo con sus teletrabajadores, y fueron avanzando en las estrategias para que mejoraran e impactarán tanto en el tema laboral como personal, para mantener la confianza, la comunicación y un ambiente adecuado de trabajo tanto así que el acompañamiento transversal del área de talento humano en todos los procesos e integrantes de la organización sin importar su modalidad de vinculación, se enfoca en desarrollar estrategias en pro de la calidad de vida, desencadenando un enfoque a través de estímulos, evidenciando la importancia de poder contar con el teletrabajo como opción para los empleados, pues este ha llevado a retos importantes para el empleado y la compañía, sin embargo ha sido gratificante y ha logrado cambiar la percepción desde las dos perspectivas generando cambios en las empresas, pues ha significado para el empleado mejora en su calidad de vida y esto permite impactar positivamente al teletrabajador, mejorando sus condiciones intralaborales y extralaborales para así tener un capital humano, comprometido y feliz.

Palabras clave: Calidad de vida, Clima, cultura, Sector servicios, Teletrabajo

Abstract

This research has a qualitative approach, which is directed to achieve detailed descriptions, the research seeks to contribute to the organizational climate and culture to improve and sustain the life quality of the staff that performs labors through teleworking.

When determining the characteristics of the climate and organizational culture in teleworking, the strategies used by the service sector, mostly for the benefit and life quality of their workers were evidenced. It also emerged that these companies in Bogota had a positive impact within their teleworkers, and were advancing in strategies to improve and impact on both the labor and personal issues, to maintain trust, communication and a suitable working environment; so much so that the transversal accompaniment of the human talent area in all processes and to all the members of the organization, regardless of their modality of linkage, focuses on developing strategies for life quality, that triggers an approach through incentives and shows the importance of being able to have teleworking as an option for employees. Despite teleworking has led to significant challenges for the employee and the company, it has been rewarding and has managed to change the perception from the two perspectives generating changes in the companies, thus, it has meant an improvement for the employee's life quality and impacted positively on the teleworker, improving their intralaboral and extralaboral conditions in order to have a human capital, which is committed and happy.

Key words: Quality of life, Climate, culture, Service sector, Teleworking

Tabla de contenido

1. Formulación del problema.....	7
2. Justificación.....	13
3. Objetivos	14
3.1 General.....	14
3.2 Específicos	14
4. Marco referencial	14
5. Metodología.....	27
5.1 Enfoque.....	27
5.2 Diseño	27
5.3 Técnicas e Instrumentos	28
5.4 Procedimiento	28
5.5 Procesamiento de datos -Método	29
5.6 Desarrollo	33
6. Analisis de resultados y discusión	36
7. Conclusiones.....	51
8. Recomendaciones	53
9. Referencias	55
10. Anexos	62

Perfil de integrantes

Elizabeth Rozo Pacheco. Profesional en administración de empresas, experiencia de 11 años en áreas jurídicas y de servicios tanto en el sector público como en el privado, identificada con las competencias: compromiso, capacidad de comunicación y de organización.

Leidy Johanna Gutiérrez Guerrero. Profesional en psicología, experiencia de 13 años en procesos de gestión humana, específicamente liderando el área de Selección de personal en compañías temporales, y actualmente en multinacional de talento humano, identificada con competencias inherentes: liderazgo, orientación al logro y asertividad en la comunicación.

Mario Patiño Valbuena. Profesional en salud ocupacional; experiencia de 07 años en áreas de talento humano de empresas del sector metalmecánico, alimentos y servicios, identificado con las competencias: capacidad de adaptación, sensibilidad interpersonal y pasión.

Sharon Nicole Laguna Basto. Profesional en psicología, experiencia 04 años en el área de talento humano en empresas de diferentes sectores, identificada con las competencias: lealtad, liderazgo, creatividad, eficacia y comunicación asertiva.

1. Formulación del problema

Según Chiavenato, (2009) la cultura organizacional “Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización” (p.72). Así mismo el clima organizacional “se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p.50). Por lo tanto, la vivencia de la cultura organizacional y conocer el estado motivacional de las personas en el desarrollo de labores remotas, reviste una mayor importancia para el área de talento humano y así garantizar el conocimiento y apropiación de la misma y vincular el sentido de pertenencia al trabajador por la organización y un enfoque engranado hacia los objetivos de la misma.

Por otro lado, está la posición actual de las empresas y su gran necesidad de generar una cultura más cercana a sus colaboradores, para fomentar así la motivación en su labor diaria, ya que la cultura y el clima organizacional es ese aspecto propio de cada compañía, que logra diferenciar sus procesos de las demás organizaciones. Algunos consideran que el compromiso organizacional solo es una herramienta para generar mayores expectativas, pero en el fondo, lo que se manejan son valores que afectan nuestras actitudes hacia las organizaciones y el propio trabajo, pues son esos aspectos que expresan la esencia de la historia y las formas en que se establecen las relaciones de la organización para con todos los miembros; es decir, no solo los colaboradores y líderes, sino también con la sociedad en general Llanos (2016),

Si bien las organizaciones se han enfrentado a cambios estructurales debido a las

restricciones de movilidad estipuladas por el gobierno nacional, los paradigmas propios de las organizaciones, también han adoptado cambios que se derivan del uso de la modalidad del teletrabajo.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que la influencia del COVID-19 y las medidas sanitarias de confinamiento social sobre el trabajo institucional, es fuerte, pues está haciendo que los empleados se enfoquen en lo que saben hacer y para lo que están entrenados, asumiendo de hoy en adelante los retos de su trabajo con una mayor sensibilidad y empatía con las personas que necesitan de su participación y apoyo profesional, pues esto promueve la profundidad de los cambios e innovaciones en la cultura organizacional de la institución, con el objeto de orientar mejor la productividad del trabajo, manteniendo satisfechos al personal, (OMS, 2019).

El trabajo de Bloom et al. (2015) también mostraba que los trabajadores se sentían satisfechos por la posibilidad de teletrabajar. En general, los resultados de diferentes encuestas muestran que quienes trabajan a distancia suelen valorar especialmente la flexibilidad para distribuir su jornada laboral y realizar sus tareas en diferentes lugares, y el hecho de no tener que perder tiempo en desplazamientos hasta el centro de trabajo; sin embargo, en contraposición, suelen destacar como aspectos negativos, cierta falta de comunicación con colaboradores, la sensación de trabajar en solitario y la mayor dificultad para desconectar del trabajo.

Sin embargo, la modalidad de teletrabajo representa un desafío administrativo y organizacional para las empresas, especialmente para el área de gestión humana y los mismos trabajadores; no todos los cargos de una organización aplican o generan ventajas

para ejecutar labores por medio del teletrabajo, por lo que su misión debe ser llevada a cabo en las instalaciones de la empresa, actualmente en Colombia sólo el 32% operan en teletrabajo, partiendo de dicha cifra, podemos entender que las personas que laboran de manera remota, cuentan con barreras que impiden interactuar con la cultura organizacional, influyendo en el estado motivacional de sus integrantes.

Lo que quiere decir que algunas empresas se están adaptando de manera fácil y rápida al cambio que está generando el teletrabajo, pensando también en que un colaborador debe estar bien y sentirse cómodo en la compañía, para que los resultados de su labor sean excelentes, para fidelizar al colaborador y para promover la baja rotación y por el contrario los cargos que no manejan rotación, lo que genera consigo un clima de alto nivel; en el que las personas no solo trabajan si no deciden quedarse en la compañía, porque les gusta y se apasionan por lo que hacen pese a cualquier circunstancia, su habilidad adaptativa se vuelve cada vez más fuerte cuando la cultura de la organización los obliga a dar un giro inesperado con grandes resultados.

En toda empresa existe el reto de fortalecer y desarrollar el clima y la cultura organizacional en sus colaboradores ya que son dos componentes muy importantes que buscan el beneficio y motivación de los colaboradores, que se les ofrezca un desarrollo profesional, una tranquilidad laboral, una sana convivencia con valores y principios y que por tanto se genere un compromiso y posibilidades de lograr los objetivos de la organización y así promover la eficacia, eficiencia y satisfacción laboral.

Las empresas y los empleados se encontraron con nuevos retos al tener que iniciar a laborar desde casa, ello llevó a las compañías a realizar cambios para poder adaptarse de la

mejor manera a la nueva realidad post-pandemia, puesto que después de la contingencia que desencadenó el covid-19, el teletrabajo se convirtió en la solución para diferentes organizaciones y colaboradores, en busca del cumplimiento de objetivos.

Se realizó un estudio sobre el teletrabajo y la repercusión que ha tenido este, en diferentes sectores de la economía a nivel nacional. Sin embargo, con la implementación de la vacunación a nivel global, el regreso a las oficinas es toda una realidad.

Según el informe, actualmente un 42% de las personas encuestadas (58% mujeres y 42% hombres), trabaja siempre en la oficina, mientras que los que están en alternancia se ubican en segundo lugar con un 32% y los que trabajan totalmente desde casa son un 26%.

Algo que permite conocer de primera mano este informe, es que las personas hoy por hoy están buscando oportunidades laborales con la modalidad de alternancia, sin importar si deben cambiar de ciudad. Sin duda, la preferencia por hacer parte de una organización y cumplir funciones desde casa y ocasionalmente en oficina, resulta bastante atractivo para los colombianos.

Teniendo en cuenta lo anterior uno de los aspectos más importantes ante esta situación en las personas que realizan teletrabajo, persiste la preocupación de la inestabilidad laboral, de la sobrecarga laboral, el estrés, la ansiedad, el mal manejo del tiempo, y es por ello que se deben revisar, evaluar, y establecer políticas para proteger el tiempo en casa del colaborador, de allí radica la importancia de cómo adaptar el clima y cultura organizacional, de cómo brindar una confianza mutua entre colaboradores y empresa, en cuanto a la autonomía para hacer sus labores, para que no esté en una supervisión constante, de mantener un diálogo frecuente para que este trabajo no sea tan impersonal, de fortalecer las reuniones virtuales no

solo de trabajo sino fomentando espacios de interacción entre los compañeros, de esparcimiento, incentivando así la sana participación y el compromiso, (ya que el adaptarse al distanciamiento físico y evitar socializar sin duda fue uno de los grandes retos que dejó la pandemia), de hacer un diagnóstico que le permita a la empresa tener una visión y un análisis claro de los estilos de vida, los pensamientos, las relaciones, de la forma de ver la vida por parte de los colaboradores porque ésta sin duda ha cambiado, y la importancia de desarrollar planes de acción más innovadores que generen valor para que los colaboradores se sientan parte de la organización así no estén todo el tiempo en ella, encontrarás las mejores alternativas y formas de actuar con los colaboradores y así adecuar y fortalecer el clima y la cultura organizacional.

A partir de lo planteado resulta de interés para el área de talento humano identificar el papel del clima organizacional en épocas post pandemia, para identificar cuáles son los nuevos retos de estas áreas en las organizaciones, con el propósito de plantear alternativas de atención y ejecución.

Con esta investigación se espera aproximarse al abordaje de nuevas estrategias para la ejecución en las diferentes organizaciones, que tengan como fin mejorar su cultura y clima organizacional

Pregunta problema: ¿A qué se han visto impulsadas las empresas para contribuir en el clima y cultura organizacional para mejorar y sostener la calidad de vida del personal que ejecuta labores por medio del teletrabajo?

2. Justificación

Esta investigación es de tipo monográfico, se lleva a cabo como parte de la línea de Seminario integrador, el propósito es realizar un estudio que fomente el entendimiento y abordaje que tienen las empresas para la implementación del teletrabajo

Los motivos que llevaron a investigar el impacto generado por el clima y cultura organizacional en los colaboradores que realizan funciones por medio del teletrabajo, es poder identificar qué estrategias han utilizado las áreas de talento humano con el fin de garantizar la calidad de vida del colaborador de la organización

Para ellos se realiza una revisión conceptual que fundamente la diversidad de factores que influyen en esta modalidad de trabajo, sino también hacer claridad en los factores influyentes en la calidad de vida de un trabajador.

De este modo, los aportes del proyecto serán revisar y evidenciar las estrategias eficientes para el área de talento humano con el fin de garantizar la satisfacción de las necesidades del personal que está en modalidad de teletrabajo y así mismo contribuir a la productividad de la compañía dependiendo de los beneficios que la cultura de esta ofrece.

Un insumo fundamental para contribuir en la calidad de vida de los colaboradores, es crear y mantener un excelente clima y cultura organizacional, y se considera que dichos elementos de la administración del talento humano se han dejado de lado en algunas organizaciones, desde el inicio de la pandemia por el covid-19, especialmente sin impactar a la población trabajadora que realizan labores por medio del teletrabajo.

3. Objetivos

3.1 General

Determinar las características del clima y cultura organizacional en situación de teletrabajo y las estrategias utilizadas por las empresas del sector servicios para el beneficio en la calidad de vida de sus colaboradores.

3.2 Específicos

Evidenciar las nuevas estrategias encaminadas al fortalecimiento del clima y la cultura organizacional con las personas que se encuentran laborando en la modalidad de teletrabajo.

Clarificar el rol del área de Talento Humano frente a los nuevos desafíos del teletrabajo y su impacto en el clima organizacional.

Identificar los diagnósticos utilizados por las empresas y sus estrategias en pro del clima y cultura organizacional impactando en la calidad de vida de los colaboradores.

4. Marco Referencial

Nos referimos a un clima organizacional para hablar de la percepción que tienen los colaboradores sobre las condiciones físicas y emocionales de su entorno de trabajo.

Generar un clima organizacional positivo en la organización genera grandes sensaciones en una compañía que puede impulsar a la mejora de resultados en la misma: los colaboradores se muestran conformes y felices con su con su trabajo, disfrutan de la compañía de sus colegas y esperan con ánimo su jornada laboral para hacer todo lo posible para ayudar a la empresa a prosperar y lograr sus objetivos.

El Clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación. Por su repercusión inmediata adquiere relevancia, tanto en los procesos, como en los resultados y ello incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo, los primeros planteamientos nacieron en 1960, conformándose así un marco teórico conceptual. Por consiguiente, para estudiar el clima organizacional, se hizo necesario adentrarse en los aspectos teóricos que lo sustentan. (Navarro 2013)

De acuerdo con lo anterior el clima organizacional se identifica con las opiniones y vivencias de los colaboradores y como ellos reaccionan antes una situación grupal ya que la cultura laboral positiva afirma el valor y la dignidad de cada colaborador, beneficiando a ambas partes: la empresa obtiene beneficios logrando así cumplir con sus objetivos o visión y el empleado una remuneración justa por su trabajo, crecimiento y desarrollo a nivel personal y profesional. El clima organizacional es una propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización (Chiavenato & Colbs, 2001).

Sin embargo, la exigencia de un clima organizacional favorable permite que los trabajadores produzcan y se sientan a gusto con la labor que realizan, un estudio sobre este brindará retroalimentación en todos los procesos que influyen en el comportamiento de la organización, posibilitando dictar cambios y acometer acciones para mejorar el sentir y la conducta de los individuos. (Navarro 2013)

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es favorable en diferentes espacios cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero. (Chiavenato 2009)

Por otro lado si bien es cierto que el clima organizacional tiene mucho que ver con la cultura organización existen diferencias y semejanzas que quizás en ocasiones conllevan a que sea uno mismo con el mismo fin aunque se manifieste de diferentes maneras entendiendo que si bien es cierto la cultura se ocupa de lo macro de la visión aplica de la compañía; el clima esta más enfocado en la visualización micro de la mismas identificando las áreas y lo que desglosa de las mismas pues la cultura hace referencia a los valores y normas que se desprenden de la organización en si y hasta sus mismos planes estratégicos pues la cultura está inmersa en el clima ya que depende menos de las situaciones individuales, pero tiende a impulsar la interpretación, el pensamiento y la perspectiva de los eventos que ocurren.

Por lo tanto, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización unto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente.

Litwin expresa que “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización.” (Denison, 1991)

La creación de un clima sano y motivador es básicamente el resultado del comportamiento y estilo de liderazgo. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones (Ongallo, 2007).

Lo que antes fue llamado Telecommuniting y fue usado para superar una crisis económica, ahora gracias a internet y a las mejoras de las TIC, es cada vez más común que todo tipo de compañías alienten a sus empleados a disfrutar los beneficios del Teletrabajo.

El Teletrabajo ha sido la gran forma de resolver los momentos de crisis para las empresas, y también para las personas sin empleo que vieron en el comercio electrónico o en el teletrabajo autónomo, una forma de ofrecer sus servicios creando empresas propias o sin estar aliados directamente a una compañía.

El Teletrabajo Es una de las modalidades que tomó más fuerza a raíz de la situación de Pandemia por COVID 19, vivida a nivel mundial a partir del 2020. Se entiende como una modalidad a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones para alcanzar sus objetivos; el empleado realiza una labor para la empresa alejado de las instalaciones corporativas, normalmente desde su propio domicilio.

Para Colombia son válidas dos referencias la OIT (Organización Internacional del Trabajo y Ley 1221 de 2008 que se citan a continuación:

OIT: “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”

Ley 1221 de 2008: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Pero esta modalidad no es algo que surgió de la Pandemia como muchos pensamos.

En la época de 1970 en la crisis del petróleo, que generó un fuerte efecto inflacionario; el físico Jack Nilles, inició a pensar en la optimización de los Recursos no Renovables, su idea fue llevar el trabajo al trabajador y no lo contrario, tras esto creó el concepto de Telecommuting, gracias a los avances Tecnológicos del final de los 80s, se configuró el protocolo de transferencias de archivos FTP, y un poco más tarde w.w.w. (World Wide Web). Durante la década de 1990 el internet comenzaba a masificarse, se crearon plataformas como Google y Amazon, se inventó el correo electrónico y las primeras plataformas de chat como Messenger.

En Estados Unidos tras los atentados del 11 de septiembre de 2001, las compañías optaron por implementar el teletrabajo como plan de choque para seguir con las operaciones de sus negocios obteniendo resultados positivos.

En América Latina la fuerte crisis económica ocurrida en Argentina entre los años 1998 y 2002, generó una tasa de desempleo superior al 20 %, lo que permitió pensar en nuevas formas de organización laboral que permitiera disminuir costos a las compañías, para esa época el uso

del internet venia en constante aumento a nivel mundial y muchas personas comenzaron a trabajar por propia cuenta utilizando herramientas que la red les ofrecía. A raíz de esto Uruguay un país que estaba muy focalizado en el mercado argentino se vio obligado a explorar otros mercados, gracias al Comercio electrónico y rápidamente gran cantidad de trabajadores independientes comenzaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo.

En 2006 España inicio el plan concilia para regular e impulsar el teletrabajo en la administración pública, en él se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral familiar y personal de todos sus empleados.

En el año 2008 en congreso de Colombia expide la ley de Teletrabajo ley 1221 de 2008, que define y regula esta modalidad laboral en el país.

En 2010 el congreso de Estados Unidos expide la ley de mejora del teletrabajo para impulsar y mejorar esta tendencia en la administración.

El 1 de mayo de 2012 el presidente Juan Manuel Santos firma el decreto 0884 de 2012 reglamentario de la ley de teletrabajo, dando nacimiento a la comisión asesora del Teletrabajo integrada por personal de las Mintic y Ministerio del Trabajo.

En Julio de 2012 se realizó la primera feria de Internacional del Teletrabajo en Bogotá y casi 4 meses después en la ciudad de Medellín fue lanzado el libro Blanco del Teletrabajo, una guía para implementar este modelo en las empresas, el cual dio paso a 500 talleres dirigidos a empresarios de diferentes ciudades del país; liderados por la comisión asesora en los últimos 4 años.

En 2014 se llevó a cabo en Bogotá la segunda feria Internacional del Teletrabajo con más de 3.000 asistentes y 11 países invitados donde se realizó la primera rueda virtual de empleo.

En septiembre de 2018 gracias a los avances del país en materia de Teletrabajo el Ministerio TIC, es nombrado vicepresidente del grupo de Teletrabajo de la estrategia ELAC 2018 para América Latina.

Beneficios para la Organización

“72% de preferencia de un trabajo móvil sobre otro fijo.

63% reducción del ausentismo.

25 % reducción del retiro voluntario de los empleados.

23% aumento de la productividad.

18% reducción de costos en la planta Física”

Tomado del Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia.

Calidad de vida es un término que comúnmente escuchamos en diferentes escenarios de la vida, como lo son, hogar, empresas, centros educativos, y todo tipo de entidades donde hay presencia de personas, y es oportuno recordar que dicho termino es utilizado desde civilizaciones antiguas y la edad media, atravesando por enfoques desde salud física, acceso a bienes materiales y sentimientos personales cada uno en su momento por separado; en la actualidad este término tiene un enfoque, según Bautista (2017) de “tres dimensiones:

dimensión física, ausencia de la enfermedad; dimensión psicológica, estado apropiado cognitivo y afectivo; dimensión social, relaciones interpersonales”. (P7)

De acuerdo a lo anterior, es oportuno conocer la percepción del término de calidad de vida por parte de la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de naciones unidas, OMS, Báez (2016) “son las evaluaciones de las personas sobre el funcionamiento objetivo, capacidades y conductas y los autoinformes subjetivos en términos de satisfacción / insatisfacción, expresadas en 6 dimensiones: Dominio físico, Dominio psicológico, Nivel de independencia, Relaciones sociales, Medio ambiente y Espiritualidad” (p.12).

Teniendo en cuenta la importancia de involucrar estos términos a nivel transversal en la vida de una persona, debemos enfocarnos en el término laboral, pues se considera que la gran mayoría de personas laboralmente activas, pasan su mayor parte del tiempo al servicio de actividades económicas que generan un reconocimiento compensatorio por participar de ellas, Juana (2016) menciona:

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el

trabajo desempeñado, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo”. (p.124).

La calidad de vida en el trabajo implica para las organizaciones desarrollar estrategias transversales a las necesidades humanas planteadas por Abraham Maslow en 1943, a través de su teoría de la motivación que impulsa la conducta humana y como ya lo hemos mencionado esta es evaluada en términos de satisfacción e insatisfacción, de las necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales y de realización personal.

En la actualidad el teletrabajo está presente en un alto porcentaje de organizaciones en el país, muchas de ellas siendo pioneras antes de la pandemia mundial del Covid-19 y otras más después de dicho acontecimiento de salud pública, lo cierto es que dicha metodología de trabajo involucra factores antes desconocidos que afectan la productividad de las organizaciones y la calidad de vida de las personas, en este último aspecto se identifica la falta de posibilidad de delimitar jornadas, aislamiento en relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, dificultad para determinar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. (Forero & Fernández, 2015, p.8).

En el sector servicios es donde está empleada la mayoría de la fuerza laboral del país, están asociadas a todas las actividades que facilitan y permiten la relación entre los agentes

económicos y sus actividades productivas, en la actualidad, la economía ha evolucionado hacia el desarrollo intensivo del sector servicios, ha crecido sostenidamente a nivel mundial en los últimos años, en términos de aportes al producto interno bruto y en la generación de empleos.

el sector servicios es el de mayor peso dentro del PIB total, puesto que agrupa, entre otras, las actividades de suministro y distribución de agua y electricidad, comercio mayorista y minorista, transporte, hoteles y restaurantes, información y comunicaciones, actividades financieras, inmobiliarias y de seguros; actividades profesionales, científicas y técnicas; servicios administrativos, administración pública, educación, salud, artes y recreación.(Análisis del Sector Superintendencia de Industria y Comercio,2021, p.5)

Pero debido a la pandemia se vio afectado este sector al estar relacionado con un intenso contacto físico, por las restricciones de operación y movilidad que el Gobierno nacional implementó (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2020, p.4).

La Cámara de Comercio de Bogotá en su informe de la Encuesta de medición del impacto del COVID-19 en las empresas de Bogotá en 2020, aplicada a 631 empresas de diferentes tamaños y sectores y al 42.8% de sectores de servicios, el 95% de los empresarios consideraron que la crisis del Covid-19 los había afectado de manera negativa, el 37% de las empresas cesó temporalmente sus actividades, las micro y pequeñas empresas, en los servicios y el comercio tenían menos existencias para atender la demanda del mercado. Determinado por una disminución en la participación del PIB en Bogotá y por la pérdida de empleos en el sector. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2020).

Pero ya con la reapertura de establecimientos y la reactivación económica se reportaron resultados positivos en todos los sectores, y según la cifras en el reporte de la dinámica empresarial 2021 entre enero - diciembre de 2021 en Bogotá y los 59 municipios de la jurisdicción de la CCB aumentó el número total de empresas que se matricularon y renovaron en comparación con similar período de 2020 con el sectores de servicios en un 6 % , del total de empresas creadas en Bogotá y la Región en 2021, 53,3% corresponde al sector servicios y los ingresos del sector aumentaron al comparar junio de 2021 frente al mismo período de 2020 (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021)

Según cifras de Colombia Digital, 73% de las empresas que opera en Colombia está de acuerdo que esta modalidad de teletrabajo sí genera beneficios a las compañías, y desde 2012 los sectores que más se han beneficiado del teletrabajo han sido servicios, que registra cerca de 19.000 teletrabajadores, seguido del sector comercio, con 14.081 trabajadores a distancia; e industria, que ya suma 4.576 teletrabajadores

Rodríguez Santana (2002), expone que el teletrabajo es una “actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.”. (Lavín, 2020)

El portal en internet informa que las empresas de Sector Servicios encabezan la lista con más de 86 mil teletrabajadores, un segundo lugar el de comercio con más de 26 mil teletrabajadores, en este sentido, esta modalidad puede aplicarse a todos los tamaños de empresas, las Pyme por ejemplo ocupan el primer lugar con más de 87 mil teletrabajadores, la

mediana empresa con más de 25 mil y las grandes empresas con más de 8 mil teletrabajadores (del diario colombiano La República, 2021)

De acuerdo al portal del Mintic La principal ciudad que adoptó el teletrabajo fue Bogotá con 157.417 personas y también se encuentran el 86 % de empresas activas en la CCB entre enero - diciembre de 2021 y los cargos que más teletrabajan son directores, jefes de área coordinadores, con un 64%, le siguen con un 26% los cargos operativos, y un 25% cargos de nivel alto. (Mintic 2021),

Estas cifras se deben a que se han visto resultados positivos en la productividad y los procesos de los empleados en esta modalidad, así como en la reducción de costos operativos y en costos fijos y una contribución significativa en la movilidad, ahorrando tiempo en los desplazamientos y mejorando la calidad de vida de los trabajadores por el complejo tránsito que hay en Bogotá. Así mismo es muy importante en la motivación de los empleados en los diferentes sectores, el clima organizacional se puede relacionar con el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, lo que afecta directamente el desempeño y por último la productividad (Peña, Olloqui, & Aguilar, 2013).

Es por ello que es fundamental la existencia de un clima de convivencia basado en un espíritu recíproco de cordial cooperación entre la alta dirección, la gerencia o la administración y los trabajadores, lo que constituye un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el bienestar de quienes participan en las actividades empresariales. Todo ello servirá, sin duda, para desarrollar la producción en beneficio de todos. (Pinilla, 1972).

Se espera entonces realizar una revisión teórica y conceptual de manera exhaustiva para cumplir con el propósito de la investigación, se orienta a realizar un estudio del impacto del clima y cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores ante los desafíos del teletrabajo en empresas del sector de servicios en Bogotá en el año 2021.

En esta investigación desarrollaremos el análisis del impacto del clima y cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores, ante el desafío del teletrabajo en empresas del sector de servicios en Bogotá, utilizaremos una metodología cualitativa ya que no serán medibles y se entregaran mediante un resumen analítico especializado .

5. Metodología

5.1 Enfoque

Esta investigación es de tipo cualitativa ya que utiliza preferente o exclusivamente información de tipo cualitativo y cuyo análisis se dirige a lograr descripciones detalladas de los fenómenos estudiados en esta investigación, pues en términos generales con esto se pretende registrar, analizar y seleccionar la información obtenida, con base a los objetivos propuestos como establecer el impacto del clima y cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores, ante el desafío del teletrabajo en empresas del sector de servicios en Bogotá y el enfoque que se le quiere dar; esto hace referencia al abordaje teórico donde se desarrollan conceptos, se trabajan los autores referentes en el tema para finalizar con un argumento personal basada en argumentos teóricos, conviene recoger en fichas la información que se obtenga .

5.2 Diseño

Se realiza a través de diferentes técnicas como lo son la revisión documental, que es información recopilada en artículos, páginas web, revistas y diferentes bases de datos, un procedimiento en el que se realiza una revisión documental enfocada en el tema y sus categorías, este método es para recoger y evaluar datos no estandarizados; en la cual se utiliza una muestra pequeña con el fin de obtener una comprensión más profunda de los criterios de decisión. Los resultados y las respuestas resultantes de este método se interpretan en función del contexto investigado.

La investigación cualitativa no genera datos estadísticos y los resultados no pueden extrapolarse a la población general, ya que la muestra de investigación no es representativa o no ha sido necesariamente seleccionada al azar. Por esta razón, los datos cualitativos son

relativamente poco concluyentes desde un punto de vista estadístico y solo deben utilizarse como porcentajes o cifras en un enfoque para cuantificar la información cualitativa.

La función principal de la investigación al ser cualitativa es obtener una visión general del comportamiento, la percepción del trabajador., se requiere establecer categorías deductivas e inductivas para instaurar los conocimientos sobre el tema que sirvan para organizar la aproximación a la realidad estudiada y de igual manera contribuir a la construcción y obtención de datos recogidos.

De Acuerdo a Herrera, J (s.f) La investigación cualitativa podría entenderse como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adopten la forma de entrevista, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio, y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos.

5.3 Técnicas e instrumentos

Revisión documental. Información recopilada en artículos científicos, páginas web, revistas, libros y en diferentes bases datos. Apéndices, resumen analítico .

5.4 Procedimiento

Se realiza una revisión documental enfocada en el tema y sus categorías; teletrabajo, clima y cultura, sector servicios, calidad de vida, iniciando con una revisión del estado del arte y descripciones conceptuales del tema principal a través de las RAE que es un resumen analítico especializado de cada categoría.

5.5 Procesamiento de datos

Método

Variable Categoría	Definición Conceptual	Subcategoría	Autores
Sector servicios	<p>Alan Fisher(1949,85) Define los 3 sectores y al sector terciario como “vasto residuo variado de actividades dedicadas principalmente a la producción de servicios, abarcando desde los transportes y el comercio, pasando por las diversiones y educación, hasta las formas más elevadas del arte creador y la filosofía”.</p> <p>Hill (1977), define los servicios como “un cambio en la condición de una persona o un bien perteneciente a una unidad económica como resultado de la actividad de otra unidad económica, previa aprobación de la primera persona o unidad económica”.</p> <p>Arriagada (2007, 30) explica muy bien el trato que se le ha dado al sector servicios, y señala que la noción de lo que son los servicios es ambigua y engañosa, y explica tres</p>	Sector terciario Industria de servicios	<p>Mateus Segura, A., & Meza Camera, J. (2000). El sector servicios y su relación con el crecimiento económico colombiano (1.987-1.998) (Doctoral dissertation, Universidad De Cartagena).</p> <p>Amado, J. R., Navarro, Y. T., & Fernández, V. M. O. (2014). El sector servicios: revisión de los aportes para su teorización y estudio. Tecsisistecatl, (16).</p>

	<p>perspectivas para la definición de servicios: “Un enfoque positivo de servicios que los caracteriza como intangibles, invisibles y perecederos con simultaneidad entre la producción y el consumo. Un enfoque residual que los caracteriza como toda aquella producción que no corresponde a bienes. Una definición funcional, como una actividad en la que existe un cambio en las condiciones de una persona o de un bien, previo consentimiento del consumidor y del productor”.</p>		
Clima y cultura organizacional	<p>Peralta, R. Define el clima organizacional como “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la</p>	<p>Ambiente de trabajo Condiciones de trabajo</p>	<p>Peralta, R. (2002). El clima organizacional. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional.</p> <p>Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional.</p>

	<p>expresión personal de la perspectiva que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.”</p> <p>El diccionario Larousse lo define como el “conjunto de circunstancias en las que se vive”; definido por Fourgous e Iturralde (1991) como el “conjunto de características objetivas y relativamente permanentes de la organización, percibidas por los individuos pertenecientes a la organización, que sirven para darle una cierta personalidad y que influyen en el comportamiento y las actitudes de sus miembros”. O sea, el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores/atletas realizan de una realidad objetiva que es el equipo o la organización. Así, lo que los atletas viven y sienten de cara a una determinada implicación (equipo/organización), constituye el clima organizacional.</p>		
--	---	--	--

Teletrabajo	<p>“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).</p> <p>Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.</p>	Trabajo remoto Alternancia Home office	<p>LIBRO BLANCO, ABC DEL TELETRABAJO.</p> <p>RAE, https://dle.rae.es/teletrabajo</p>
Calidad de vida	<p>Baltazar & Estrada (2007) “Concepto multidimensional, que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social, y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre”.</p> <p>González & Bravo (1996) “el concepto de calidad de vida</p>	Condiciones de vida Estilo de vida	<p>Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., & Estrada, J. G. S. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. <i>Psicología y salud</i>, 17(1), 115-123.</p> <p>González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. <i>Tratado de</i></p>

	laboral en su aceptación más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicio, las posibilidades de carrera y relaciones humanas que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral”.		<i>psicología del trabajo</i> , 2, 161-186.
--	---	--	---

5.6 Desarrollo

Los integrantes de este equipo realizamos encuentros virtuales cada semana especificando y clarificando los conceptos que se están desarrollando en el proyecto, por lo cual para esta etapa nos hicimos responsables de un tema en específico para cada uno de los integrantes, los cuales son : teletrabajo, clima y cultura organizacional, sector servicios y calidad de vida, donde mediante los medios digitales y basados en ensayos, artículos de revistas, noticias y libros, se desarrolló el resumen analítico especializado (RAE), buscando información general de cada tema, donde en 40 fichas realizadas en Excel se registraron los datos extraídos, describiendo en 10 ítems: el título (de la revista, ensayo, noticia, etc), Tipo de documento (si es un libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.), Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.), Autor(es), editor , Publicación (el año), Palabras Claves (de la revista, ensayo, noticia, etc.), Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras), Metodología (que se aplica en el ensayo, revista, etc), Conclusiones (del ensayo, revista, noticia, etc), y las Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o

asignatura (descripción del tema de la revista, ensayo, noticia respecto a nuestro tema).

Respecto al tema sector servicios, mediante una metodología informativa e investigativa en medios digitales realizando la búsqueda en Google Académico se realizan 10 fichas en Excel del resumen analítico especializado (RAE), basados en ensayos, artículos, e Investigaciones de carácter descriptivo, que han sido realizados sobre el tema en mención, obteniendo la información más reciente que se tendría desde el año 2020 a la fecha, donde se describe y analiza este sector en cuanto al teletrabajo y la percepción que se tiene en los empleados sobre esta modalidad, la aplicación, las dificultades, logros y mejoras que se han presentado, por parte de las empresas que hacen parte de este sector.

En los encuentros sincrónicos cada uno aporta sobre un tema específico y se pone en consenso las dudas o inquietudes que surgen de cada uno de los temas para de esta forma alinear conceptos y poderlos simplificar para resolver las pregunta problema por la cual inicia el desarrollo de trabajo de grado, dicho esto se entiende que a pesar de ser un tema reciente la información teórica verídica es un poco escasa ya que en su mayoría son artículos que nos indican las experiencias de las empresas con estos nuevos cambios y/o experiencias .

De otro lado seleccionamos este instrumento ya que era el más acorde a generar la respuesta a nuestra pregunta problema pues la técnica que se usa es un poco más de manera experiencial y esto nos sirve para que la recolección de información sea más verídica y actualizada, de esta manera ejecutamos el proceso de aplicación y desarrollo con 10 RAE

En cuanto a clima y cultura organizacional en épocas post pandemia, se espera

identificar cuáles son los nuevos retos de estas áreas en las organizaciones, con el propósito de plantear alternativas de atención y ejecución.

Como integrantes del equipo quisimos plasmar en el documento y clarificar nuestra posición teniendo en cuenta y basándonos en varias referencias y literatura que hablara de nuestra investigación, tuvimos durante todo el semestre encuentros virtuales en los cuales logramos centrar nuestras expectativas y poder formular nuestra inquietud, frente a la investigación. En cuanto al teletrabajo nos apoyamos en el Libro Blanco del Teletrabajo y Artículos que hablaban sobre esta modalidad de trabajo, pues es la tendencia mundial y el aporte que hizo la pandemia al fortalecimiento de esta en la transformación de los entornos laborales, por ser un tema de auge en estos tiempos, poder revisar cambios en productividad, calidad de vida, cultura organizacional, innovación etc.

Dicho esto se logra sintetizar los estudios en materia de calidad de vida dentro de las organizaciones por medio de la revisión e interpretación de documentos y estudios en dicha materia, que abarquen ideas poderosas y así plasmarlas en nuestras fichas resumen, redactándolas con un lenguaje claro, sencillo y preciso sin eliminar la idea central del escrito; analizando el impacto en la calidad de vida de la población trabajadora, donde se busca garantizar la salud y bienestar integral de las personas en sus puestos de trabajo, según las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores, reflejando resultados eficientes en las empresas e impactando la felicidad de la persona, familia y sociedad en general

6. Análisis de resultados y discusión

Los documentos utilizados fueron aproximadamente 40 de acuerdo con la revisión teórica que se hizo en diferentes fuentes como revistas, artículos, tesis, trabajos de grado, etc.

Luego de realizar una revisión teórica y conceptual de manera exhaustiva para cumplir con el propósito de la investigación, se orienta a realizar un estudio del Impacto del clima y cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores ante los desafíos del teletrabajo en empresas del sector de servicios.

Para ello se realiza una revisión teórica que pretende identificar no sólo los factores a nivel de impacto, sino que influyen en la práctica de clima y cultura organizacional en la calidad de vida de los trabajadores, sino además hacer superar los desafíos del teletrabajo en empresas del sector de servicios en el hecho que, a pesar de no ser considerado como un tema trascendental, el nivel de concurrencia y la prevalencia van en aumento ya que la mayoría de compañías están optando por trabajar al menos 2 días en modalidad de teletrabajo lo que implica que su impacto es mayor al esperado, según (Chiavenato & Colbs, 2001) el clima organizacional es favorable en diferentes espacios cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero pues el clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones y actualmente Teletrabajo Es una de las modalidades que tomó más fuerza a raíz de la situación de Pandemia por COVID 19 , vivida a nivel mundial a partir del 2020. Se entiende como una modalidad a distancia que usa las tecnologías de la

información y las comunicaciones para alcanzar sus objetivos; el empleado realiza una labor para la empresa alejado de las instalaciones corporativas ,normalmente desde su propio domicilio.

De otro lado se evidencian las estrategias encaminadas a fortalecer el clima y cultura con los procesos de gestión humana de las organizaciones pues estas son las llamadas al desarrollo y fortalecimiento de los elementos asociados al trabajador con el fin de garantizar los equipos de trabajo más productivos de sus empresas incluyendo las diferencias generacionales existentes y la evolución de las nuevas que se incorporan a la fuerza laboral de la sociedad.

Una de las estrategias importantes que se evidencia en la revisión documental es el salario emocional según Vera Esquivel, K. L. (2022 ya que las características de la nueva fuerza laboral presentan un reto a los gerentes de las empresas que pueden aprovechar el enorme potencial de esta generación más interconectada, globalizada y creativa. No obstante, deben ajustarse a nuevas maneras de trabajar y remunerar a un grupo que valora distinto el tiempo libre, la flexibilidad laboral, la autoridad, la ecología y el trabajo social.

El teletrabajo más allá de tratarse de una modalidad pasajera se convierte en una oportunidad de beneficio mutuo y reciproco entre el empleador y el empleado, el teletrabajo puede ser analizada como, una estrategia de costo beneficio. Existen numerosos beneficios para que las empresas consideren implementar el teletrabajo; sin lugar a duda el teletrabajo está destinado a convertirse en los modelos de trabajo ideales para las empresas del futuro, el teletrabajo es una herramienta de crecimiento organizacional en busca de la prospectiva laboral impulsada por la exigencia de los cambios tecnológicos y globales.

Se espera entonces que las empresas hagan y sepan mantener una buena comunicación con sus trabajadores, brindarles apoyo y crear espacios para conversar con ellos no solo de aspectos laborales sino buscar la manera de que los empleados sientan que su empresa se preocupa y se interesa por el bienestar de ellos aún más en esta situación que es tan complicada. Adicional a esto, hay que tener en cuenta que la incertidumbre agobia a todos en estos momentos donde todo es impredecible. Como empresa se tiene la necesidad de evolucionar, de avanzar, de crecer y eso solo se puede lograr manteniendo nuestro entorno laboral sano, invertir en quien nos sirve, brindar momentos de calidad y apoyarse unos a los otros; la solución es implementar nuevas estrategias, probar y nunca rendirse, los resultados pueden ser mejores siempre y cuando en una organización se obre de manera ética y se piense en el ambiente laboral como un bien común.

Es necesario resaltar que con respecto a la calidad de vida de colaboradores bajo la modalidad de teletrabajo se analizó la información recolectada y se evidencio el diagnóstico utilizado por las organizaciones por medio del reconocimiento de riesgos inherentes a dicha modalidad laboral y estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas que realizan labores de teletrabajo.

La identificación oportuna de riesgos ocupacionales son fuente vital para la determinación de controles que aparten a la calidad de vida de las personas, independientemente de la modalidad laboral por la cual fueron contratados, Como lo indica Uribe González, L. C., Aguirre Osorio, N. F., & Beltrán Arbeláez, C. M. (2020). “Igualmente se deberá revisar la aparición de nuevos riesgos ocupacionales, convirtiéndose en generadores de estrés laboral que impactan la calidad de vida de las personas. Basados en la ley 1221 y decreto 884 del 2012, que

regula el teletrabajo y las funciones de los responsables que hacen parte del teletrabajo (empleador- teletrabajador – ARL). La herramienta o diagnóstico para medir el estrés recibe el nombre de batería de riesgo psicosocial y está formada por varios cuestionarios que indaga sobre aspectos intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés”, así mismo Rodríguez Rodríguez, O. I. (2019) manifiesta “los riesgos pueden ser evidenciados en la seguridad y salud orientado al riesgo ergonómico, seguridad de la información, flexibilización de la jornada laboral, pérdida del sentido de pertenencia entre el trabajador y la empresa, aislamiento socio laboral, atrasos en los objetivos que conlleva a la baja productividad”, así mismo se evidencia acontecimientos que inciden en el grado de motivación y por ende en la satisfacción del teletrabajador, según Quintero Gómez, S.(2018) “las desventajas o puntos de atención del teletrabajador se dan por la baja interacción con compañeros de trabajo, manejo inadecuado del tiempo, percepción de no reconocimiento, la no desconexión laboral, sobrecarga de trabajo, sobre costos a cargo del trabajador, fuga de información e inadecuada comunicación entre las partes”, igualmente Suárez-Barros, A. S. (2016) establece que “ El teletrabajo aporta beneficios y riesgos a las organizaciones y sus trabajadores, por su parte los riesgos identificados son la pérdida de relaciones interpersonales entre colegas y por ende afectación del trabajo en equipo, la ausencia de seguridad en la información”.

Para identificar las estrategias en pro de la salud integral de las personas que laboran bajo modalidad laboral de teletrabajo se establece la importancia de favorecer la satisfacción de calidad de vida en el trabajo, como lo menciona Juana, P. P. (2016) “la calidad de vida en el trabajo se enfoca en satisfacer una amplia gama de necesidades de las personas que impactan la felicidad personal y la productividad dentro de las organizaciones, como lo son derechos humanos laborales satisfactorios, derecho a la calidad de vida en el trabajo y la familia, derecho a

desempeñar trabajo motivante, derecho al bienestar en el trabajo, derecho a condiciones de trabajo favorable y agradable, derecho a un trabajo seguro y saludable, derecho a la autonomía, derecho a un horario legalmente establecido, derecho a establecer relaciones interpersonales, derecho a recibir reconocimiento y un trato digno en el trabajo”. Para Obando Gallo, J. S. (2021) “el diseñar una encuesta que identificara la percepción del teletrabajo, determino las medidas para disminuir el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de los teletrabajadores a través de una política que incluyera, remuneración y horas de trabajo, SST, equipos y herramientas de trabajo, puesto de trabajo en casa, comunicación, desempeño, indemnización, emergencia y gastos”.

El aliado estratégico en la vinculación de acciones que garanticen la calidad de vida para los teletrabajadores siempre será el área de talento humano, por lo que está deberá manejar la normatividad legal vigente, de esta manera Holguín Sánchez, J. F. L (2022) indica “ las áreas de talento humano deben de informarse y capacitarse sobre la normativa del teletrabajo, fomentar estrategias de seguimiento no solo en eficiencia sino en riesgo psicosocial, realizar periódicamente reuniones presenciales para interactuar y fortalecer relaciones interpersonales entre compañeros, verificar a profundidad las diversas situaciones que tenga cada trabajador, organizar actividades que fomenten el trabajo en equipo entre líderes y trabajadores”. Así mismo dicha área logra transformaciones a través de la cultura, cuyo fin es la mejora continua en las formas de trabajar, siendo generadores de estímulos que permitan alcanzar niveles adecuados de compromiso y bienestar integral tanto para los empleados como para la organización, como lo manifiestan Galeano, M. C. M., & Méndez, Y. I. M. (2018) “El impacto del teletrabajo en la organización se debe traducir mejoramiento en condiciones de reclutamiento, mejora en el índice de retención de personal, equilibrio en lugares de trabajo, mayor calidad de vida que se traduce

en mayor productividad”, como finaliza Ramírez Ruiz, J. M (2022) a través de un análisis DOFA, el área de talento humano debe “desarrollar métodos eficaces de entrenamiento y formación, fortalecer la digitalización de documentos y aumentar la seguridad informática, garantizar mejores empleos y no menos, garantizar estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia y apropiación de la cultura organizacional, implementar liderazgo transformacional para dar espacios de crecimiento, confianza y creatividad, aprovechar las competencias identificadas en el personal y así fortalecerlas, implementar trabajo en equipo basados en herramientas tecnológicas”.

De eso se desprende el Teletrabajo, pues se logra identificar aspectos importantes que generó el Teletrabajo en la calidad de vida de los empleados, como lo expone Gidner (2019), el trabajo a distancia se convirtió en una opción más factible para un número creciente de trabajadores, quienes podían hacer su trabajo desde la comodidad de sus casas, mientras que las empresas pudieron funcionar en oficinas más pequeñas y a menor costo. El trabajo virtual se disparó cuando los más jóvenes –los nativos digitales– entraron al mercado laboral, quienes resumieron la cuestión del teletrabajo en tres palabras: ¿por qué no?. En su reflexión sobre permitir el trabajo a distancia, muchos directivos se han dado cuenta de que ofrece atractivas ventajas, como la reducción de costos, una mejor cobertura de los husos horarios, la expansión a nuevos mercados, una disponibilidad de talento mucho más amplia –de hecho, mundial–, ventajas más atractivas para los empleados y una mayor diversidad de ideas nuevas y atractivas. Otro atributo crucial es el aumento del trabajo a distancia como normalidad: a la mayoría de los trabajadores les encanta.

Hasta la Revolución Industrial, trabajar desde casa era la única opción para un trabajador.

Ahora, el trabajo a distancia puede volver a dominar el panorama laboral. De igual manera Viviana Diaz (2018) hablaba de las diversas formas de trabajo a distancia y lo que se esperaba de ello pues constituyen un reto para las compañías y los profesionales modernos; aquellos que logren adaptarse a ellas podrán beneficiarse enormemente en términos de productividad y calidad de vida. a autora expone ampliamente diversas técnicas y estrategias para desempeñarse con más plenitud en esta nueva realidad colaborativa. Las TIC permiten que diversas personas colaboren remotamente. Los profesionales que comparten valores como el trabajo en equipo y el cuidado del medio ambiente pueden encontrarse y formar redes. Contrario a lo que podría pensarse, las tecnologías de la comunicación favorecen el trabajo y la inteligencia colectiva cuando se usan apropiadamente.

Cada vez son más las empresas que permiten a sus empleados trabajar a distancia y con la llegada del COVID-19 muchas empresas y empleados no tuvieron otra opción. La tecnología avanzada ha permitido el resurgimiento del trabajo a distancia. El teletrabajo permite trabajar desde cualquier lugar.

Permitir el teletrabajo se está convirtiendo en una práctica básica de gestión. Lisette Sutherland Kirsten Janene-Nelson (2020)

Las empresas ofrecen teletrabajo para lograr múltiples ventajas:

Mantener la competitividad: retener y atraer el talento – Para muchos empleados, trabajar a distancia es una condición laboral esencial, incluso no negociable. Algunas empresas no pueden encontrar el talento experto que necesitan en su área inmediata, por lo que deben contratar trabajadores a distancia

Crecer y reducir la empresa – Con empleados remotos que trabajan en proyectos específicos, las empresas pueden aumentar o reducir fácilmente el tamaño de su fuerza de trabajo en función de las tendencias empresariales y otros factores.

Reducir los costos y aumentar las ganancias – El ahorro de costos es la razón principal por la que las empresas están cambiando al teletrabajo. Las organizaciones pueden ahorrar sustancialmente si reducen los gastos generales a través del teletrabajo; la empresa promedio ahorra US\$10.000 anuales por cada empleado de teletrabajo de tiempo completo. Los empleadores también pueden ahorrar en salarios.

Finalmente en este sentido se presentan los resultados del proceso de investigación en cuanto se refiere al sector servicios analizando la información recolectada, evidenciando el impacto que generó la pandemia de la covid 19 en este sector que fue uno de los más afectados, las estrategias de adaptación que se utilizaron, las medidas que se implementaron para proteger a sus trabajadores, como lo dicen Serna, Barrera y Castro (2020) “Uno de los aspectos que detalla el estudio es la capacidad de resiliencia en el empleo desde la adaptación del mismo bajo la adopción de tecnologías –teletrabajo–, sin duda alguna la pandemia será un acelerador de adopción de tecnologías, llevando a algunos negocios o actividades productivas a desarrollar un proceso de virtualización forzada”, que a pesar de que este sector fue uno de los más afectados, según Bedoya y López (2021) “los efectos negativos de la pandemia de la Covid-19 en las actividades terciarias fueron particularmente agudos, al estar éstas relacionadas con un intensivo contacto físico, lo que hizo que se vieran afectadas por choques tanto de oferta como de demanda “ las empresas de este sector se recuperaron con mayor rapidez contrario a las expectativas que se tenían.

En las empresas que hacen parte del sector servicios, ha tenido gran cabida la implementación del teletrabajo, trayendo para la población laboral activa, beneficios como lo manifiesta Gómez (2021) “mejorando la calidad de vida, ahorro de tiempo y dinero en desplazamiento hacia la oficina, mayor autonomía en el desarrollo de sus actividades, mejor tiempo de calidad en familia y contribución para el medio ambiente”, pero que al momento de comenzar la pandemia se manifestaron inconformismos en la calidad de vida por los malos hábitos, la falta de conocimiento, las malas prácticas en lo laboral como el poco respeto por los horarios, la carencia de espacios de trabajo en casa por la implementación de equipos tecnológicos, pero que a medida que paso el tiempo como lo dice Barreneche (2021) hubo “oportunidades de mejora de cara a una experiencia de trabajo alternada entre trabajo presencial y remoto,” que ha traído beneficios tanto en las empresas como en los trabajadores, en la reducción de costos, en la calidad de vida , en el tiempo, en la motivación y productividad.

Entre las diferentes medidas que se adoptaron en este sector fueron los ajustes en las jornadas laborales y por ende en la movilidad, combinándolas con el teletrabajo, como lo menciona Urrego (2021) “las organizaciones del sector de servicios, que hacen un uso intensivo de oficinas y personal, están planteando esquemas de teletrabajo por la disminución en gastos que representan” por lo cual se generó una oportunidad para experimentar con modelos de trabajo virtual, generando en los empleados ahorro en tiempo, costos y bienestar, haciendo sentir a los trabajadores más comprometidos, con mejor desempeño, con mayor disposición de recibir información, de que sean más colaborativos, como lo comentan Cuartas, Pulido y Almanza (2022) “Uno de los mecanismos para mantener el compromiso de los empleados es a través de

una comunicación efectiva”, Y es así como las empresas entran a tener esa conexión con el trabajador, generándoles confianza, responsabilidad y satisfacción en el campo laboral contribuyendo a mejorar el desempeño organizacional.

El sector servicios realizó la implementación de diferentes métodos para prevenir riesgos laborales ocasionados por el teletrabajo y como a partir de estas propuestas adecuaron esos sistema en la vida del trabajador, siendo un compromiso de parte y parte, como lo manifiestan Corredor y Gutiérrez (2020) “Es indispensable realizar toda una estrategia de guía, apoyo y compromiso guiada por la cultura organizacional y con base en la guía para que el teletrabajador fortalezca los comportamientos autónomos que lo lleven a generar hábitos de prevención diaria”, además se notó que durante la pandemia los trabajadores se sintieron mucho mejor laborando desde casa, se sintieron más seguros, tuvieron más tiempo con sus familias, les mejoro su calidad y estilo de vida, sin embargo se notó que hay que fomentar aún más estrategias para tener más en cuenta a los teletrabajadores en cuanto a varias actividades que se realizaban de forma presencial, como concluye Patiño y Cárdenas (2021) “La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas”, por lo cual la importancia de que esos diagnósticos ,estrategias y condiciones sean en pro del bienestar laboral y calidad de vida, fortaleciendo lo que se ha implementado y los buenas practicas que han resultado de esta modalidad como la disminución del ausentismo, la parte emocional y estilo de vida, ayudando a mitigar ,controlar o contrarrestar los riesgos y enfermedades laborales que pudieron surgir en esta modalidad, se mejoró la comunicación con los teletrabajadores y las actividades de prevención y promoción se incrementaron.

Según esto y como lo mencionan Valero y Riaño (2020) “ Bajo esta perspectiva el teletrabajo, como modelo de gestión del talento humano involucra transformaciones en la organización y por ende en la prevención y control de los riesgos en el trabajo” por esto esta área ha sido y es tan importante para las empresas, porque con los desafíos que trajo la pandemia en el entorno laboral, el área de Talento Humano logro enfrentar esos desafíos y que se mantuvo ese acercamiento entre la empresa y los teletrabajadores, implementaron también la tecnología y la fortalecieron con programas de cultura, clima y satisfacción laboral, de esta manera Pantoja (2019) indica ”las áreas de gestión del talento humano pueden erigirse como una herramienta movilizadora de recursos internos y en fuente de ventaja competitiva” que a pesar de las afectaciones causadas, como la forma de trabajar de los equipos con unos modelos ya establecidos, que se mantuviera la efectividad organizacional, se logró establecer nuevas formas de trabajar, de coordinar desde el hogar, de mantener una constante comunicación, de ajustar y reajustar situaciones imprevistas, de mejorar ciertas condiciones para los trabajadores y teletrabajadores.

El trabajo por parte de los altos directivos se fundamenta en: cuidar de que el ambiente de trabajo sea el adecuado, mantener informado al personal sobre las decisiones futuras de la empresa, comprender las distintas situaciones y circunstancias que viven los trabajadores y entender que el estar en casa aumenta las responsabilidades para muchos de ellos como es el estar al pendiente de la casa, cuidar a sus hijos, entre otros; fomentar el trabajo en equipo y realizar actividades que permitan interacción entre los compañeros para que de esta forma se mantengan en contacto y no se pierda esa humanidad que debe mantenerse aún en situaciones

como esta , por ultimo realizar un análisis y seguimiento continuo del clima organizacional que está llevando a cabo la empresa. (Brandon Culma, 2020)

De otro lado en la actualidad existe una alianza muy importante entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el Ministerio de Trabajo y su objetivo principal es promover la modalidad del teletrabajo, entendido desde la transformación digital y el incremento de la productividad de las Instituciones públicas y privadas y a su vez generar una movilidad más sostenible, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores Colombianos. Para estas dos entidades promover la inclusión social de los trabajadores y promover el uso efectivo de las TIC, constituye un aliado al crecimiento y desarrollo social y laboral.

Pues es de vital importancia que exista una retroalimentación de la experiencia; donde se puedan plantear los retos a los cuales se han enfrentado los teletrabajadores y los lideres, así como la percepción de los implicados en la experiencia, de allí surgirán nuevas ideas que permiten optimizar y mejorar esta modalidad laboral y eso contribuya a que el clima y la cultura organizacional sean de gran alcance para fomentar una calidad de vida mejor.

Montenegro León, R. L. Elementos de cultura organizacional que influyen en la motivación del empleado como herramienta de productividad organizacional.

Asimismo, la modalidad de teletrabajo tuvo una gran acogida, trayendo consigo implementaciones tecnológicas y nuevos retos laborales, familiares y empresariales, al implementar esta modalidad el área de talento humano tuvo que modificar sus prácticas, implementando, innovando en los procesos, todo en pro del bienestar del trabajador y teletrabajador, y cumpliendo con los objetivos de la empresa.

Sobre el impacto en la calidad de vida en los teletrabajadores se observa gran variedad de estrategias que contribuyen al clima y cultura organizacional como factores protectores en el bienestar integral de las personas, y al iniciar todo plan de intervención se debe identificar los riesgos, debilidades y amenazas presentes en esta modalidad laboral tanto para el empleador como para el trabajador, como por ejemplo, para el contratante disminución en la eficiencia del desempeño y posible fuga de la información al no contar con herramientas que salvaguarden esta, y disminución del sentido de pertenencia que afecta clima y cultura organizacional al no promover de relaciones interpersonales entre los equipos de trabajo y para los trabajadores aumento de niveles de estrés y ansiedad que se logra diagnosticar por medio de la aplicación de uno de los formularios de la batería de riesgo psicosocial, así mismo problemas de salud a causa del sedentarismo. Sin embargo, los beneficios, ventajas e impactos que ha generado la modalidad de teletrabajo en la vida de las personas y las organizaciones se pueden interpretar en evidenciar mayores índices de calidad de vida, como, por ejemplo, para el empleador contribución al impacto del medio ambiente al no usar medios de transporte para la movilidad, disminución de costos por locaciones y servicios públicos y para los trabajadores, reducción de tiempos en movilidad casa – trabajo, trabajo – casa, más oportunidades de empleo para candidatos que por responsabilidades personales o cuestiones de salud no podían asistir presencialmente a laborar, más relacionamiento con familia, mejor consumo de alimentos, reducción de ausentismo y mayor motivación.

Como oportunidad se evidencia la labor continua que deberá planear, dirigir y analizar el área de talento humano en organizaciones que implementen y mantengan la modalidad de teletrabajo con el fin de mantener equipos de trabajo dinámicos que aporten a los objetivos organizacionales y así mismo al bienestar integral de la salud de su capital humano.

El teletrabajo tiene importantes ventajas, por lo tanto, las empresas deben hacer una revisión exhaustiva y elegir la mejor opción. Como bienestar y atracción es muy atractivo como empleado contar con este beneficio de Teletrabajo sin embargo se debe gestionar de la mejor manera para que el empleado pueda ver las ventajas que tiene sobre este pues permite mayor flexibilidad horaria, facilita la conexión entre vida familiar y profesional.

Las empresas pueden utilizar diferentes métodos, tácticas y estrategias para ayudar al desarrollo profesional de sus teletrabajadores, algunas empresas adquieren programas o materiales educativos o impulsan programas en línea. Las empresas astutas reúnen a todos sus trabajadores remotos y miembros del equipo, en persona, al menos una vez al año, y pueden patrocinar la asistencia a conferencias o convenciones relevantes.

Establecer una estructura de comunicación es vital para el éxito del trabajo a distancia. Es probable que cada persona de su equipo a distancia tenga una forma preferida para mantenerse en contacto, pero para que todos trabajen bien juntos, cada una debe aceptar una norma de comunicación común. Una regla de cajón del trabajo a distancia es que la calidad de la comunicación siempre es más importante que la cantidad de comunicación.

De las evidencias generales del sector servicios en Bogotá durante la pandemia, la modalidad de teletrabajo tuvo una gran acogida, trayendo consigo implementaciones tecnológicas y nuevos retos laborales, familiares y empresariales, al implementar esta modalidad el área de talento humano tuvo que modificar sus prácticas, implementando, innovando en los procesos, todo en pro del bienestar del trabajador y teletrabajador, y cumpliendo con los objetivos de la empresa.

Que a su vez el teletrabajo trajo consigo, beneficios para los trabajadores y cambios que se debieron implementar, esos retos presentados tuvieron que ser solucionados, a medida que el confinamiento por la pandemia tuvo lugar, para mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores.

Finalmente como limitación se presentó que sobre este sector servicios en la ciudad de Bogotá en época de pandemia se encuentra muy pocos estudios o investigaciones, sin embargo la información relacionada nos permitió confirmar que el teletrabajo en este sector servicios genero cambios para mejorar aspectos del clima y cultura organizacional.

7. Conclusiones

La productividad de una empresa no se relaciona directamente con la cantidad de horas que sus empleados permanecen en la compañía, de lo contrario, se relaciona más con la motivación el clima laboral y el tipo de cultura organizacional que se va estableciendo conforme a los cambios y en pro de los mismos contando siempre con la disposición de los colaboradores.

De acuerdo a la revisión realizada y analizada, podemos deducir la importancia que tiene para los trabajadores trabajar en las nuevas modalidades que han surgido a través del tiempo y aún más reflejadas a partir de la pandemia, esta nueva forma de trabajo ha sido aceptada cada vez por más empresas las cuales quieren mejorar la calidad de vida en sus empleados y fortalecer los lazos entre la empresa y el trabajador. El trabajador ha encontrado múltiples beneficios en trabajar desde casa y la de gastos para la compañía.

Se evidencio en la revisión, que en las empresas del sector servicios, buscaron soluciones a los desafíos que surgieron y se presentaron en la modalidad de teletrabajo, implementando diferentes beneficios en lo personal, laboral, familiar y económico para ambas partes, dando como resultado la mejora en la calidad de vida del teletrabajador, compromiso y confianza.

La calidad de vida laboral se define como aquellos factores que generan satisfacción y motivación en el trabajo, según las necesidades encontramos: salario, flexibilidad horaria, ambiente laboral, factores de seguridad y salud en el trabajo, desarrollo profesional, buenas relaciones interpersonales y realización personal; al implementar la modalidad de teletrabajo

según el abordaje teórico realizado se puede determinar que las empresas diseñaron sus estrategias con base en la aplicación de encuestas creadas para identificar la percepción de su personal entorno a los factores mencionados anteriormente y que dirige sus esfuerzos en el aporte de sus beneficios tanto para la organización como para su capital humano por medio de la reducción de gastos, aumento de la productividad, aporte al medio ambiente, mejoras en la movilidad, autonomía y generación tiempo en familia que se traduce en mejor calidad de vida.

8. Recomendaciones

Para que se obtengan más ventajas que desventajas en las empresas, se debe implementar un sistema de comunicación usando las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales permitirán a los empleados mantenerse en contacto permanente con la compañía instruirse e incluso motivarse a liderar desde la productividad para abrirle espacio a los cambios o retos futuros que se presenten y de esta forma siempre estar contribuyendo a un mejor clima y cultura organizacional.

Se recomienda para el teletrabajo asegurarse que el empleado trabaje las horas estipuladas, para que no se convierta en sobre carga, analizar los puestos de trabajo periódicamente, apoyo económico para auxilio de conectividad, implementar pausas activas desde casa, y tener metas claras de cada puesto de trabajo para asegurar el cumplimiento y los indicadores de cada área.

Con los análisis realizados, se recomienda que se continúe desarrollando mejoras continuas en los planes, programas y estrategias que las áreas de talento humano han venido adecuando y ajustando específicamente en la comunicación efectiva con el equipo de teletrabajadores, para seguir fortaleciéndose el compromiso, la responsabilidad y la confianza.

Como recomendación en la modalidad de teletrabajo, se sugiere ejecutar anualmente el diagnóstico de calidad de vida laboral y bajo esta periodicidad modificar los factores a evaluar, para así garantizar la transversalidad de las necesidades fisiológicas, de seguridad, social y de realización personal, y con base en los resultados establecer un plan de trabajo anual que permita intervenir las debilidades y potencializar las fortalezas encontradas, garantizando la

eficiencia en la productividad laboral así como también el desarrollo de cada persona que interviene en el proceso productivo.

9. Referencias

- Amado, J. R., Navarro, Y. T., & Fernández, V. M. O. (2014). El sector servicios: revisión de los aportes para su teorización y estudio. *Tecsisotecatl*, (16).
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España.
- Báez, W. C. (2016). Calidad de vida. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 4(2), 56-75.
- Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., & Estrada, J. G. S. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*, 17(1), 115-123
- Barreneche Sánchez, N. El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores
- Bautista-Rodríguez, L. M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista ciencia y cuidado*, 14(1), 5-8.
- Bello González, A. M., & Gómez Rodríguez, J. D. (2022). Análisis de la influencia del Covid-19 en la sostenibilidad de las empresas del sector servicios en la ciudad de Bogotá (Master's thesis, Maestría en Administración de Empresas-MBA-Virtual).
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). *Revista Cea*, 2(4).
- Boletín económico/Banco de España [Artículos], n. 2, 2020.

- Brandon Culma, D. L. (2020). La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del covid-19. *Conocimiento investigación educación*, 45-56.
- Bruner, L (1983) el clima de trabajo en las organizaciones cap.1,2 y 4 Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México:
- Campos, Á. F. R., & Aguirre, L. R. D. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las ies de puerto vallarta the organizational climate and organizational commitment heis in puerto vallarta. *investigación*.
- Caro Quiñonez, D., Corredor Velásquez, L., & Gutiérrez, D. A. (2020). Evaluación de pertinencia económica hacia la elaboración de una guía para la implementación del teletrabajo en pymes con énfasis en la prevención de riesgos laborales.
- Chiavenato, I. & Colbs. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE, 1(9), 45-56. Orihuela
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe
- Culma, B. A., Londoño, D. E., Mejía, Y. G., & Tabares, D. (2020). *La Cultura y elClima de las Organizaciones en la Época del Confinamiento a Causa del Covid-19*.
- Denison, D. R. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- Díaz, Viviana (2018), *Una Guía Imprescindible para gestionar el trabajo 4.0, Teletrabajo y neurotecnología*.

Elsevier Editora Ltda. Recuperado el 15 de 02 de 2022

Espinoza & Aguilar, (octubre 2014), Cultura organizacional y el desarrollo del liderazgo en tiempos de crisis por Hernández,

Forero Nieto, Y., & Fernández Rojas, D. Y. (2015). Teletrabajo y calidad de vida.

Galeano, M. C. M., & Méndez, Y. I. M. (2018). Teletrabajo en Colombia, el papel de las áreas de talento humano en la implementación del esquema y su impacto en los teletrabajadores.

Garelli, Stephane y Hans, Peter (2020), Los nuevos modelos de negocio que surgen de la crisis.

Gil, Gildner, (2019), Trabajar a distancia y crear equipos desde cualquier parte del mundo, , Como hacer que el teletrabajo funciones.

Gómez Forero, L. M. (2021). Efectos del Teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2.

Gómez Forero, L. M. (2021). Efectos del Teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2.

Gómez, HM, Barrera-Escobar, A. & Castro-Escobar, ES (2020). Efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generados por la emergencia del COVID-19: caso Colombia. ORMET, Universidad de Manizales.

González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.

Holguín Sánchez, J. F. L. Generando estrategias desde la gestión humana para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los teletrabajadores.

<https://dle.rae.es/teletrabajo>

<https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

[https://www.bogotamadridfusion.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-](https://www.bogotamadridfusion.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Conozca-la-percepcion-de-los-empresarios-sobre-el-impacto-del-COVID-19-en-la-actividad-empresarial)

[Economico/Conozca-la-percepcion-de-los-empresarios-sobre-el-impacto-del-COVID-19-en-la-actividad-empresarial](https://www.bogotamadridfusion.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Conozca-la-percepcion-de-los-empresarios-sobre-el-impacto-del-COVID-19-en-la-actividad-empresarial)

<https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/sector-servicios-en-colombia.aspx>

<https://www.teletrabajo.gov.co/> MINTIC

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19606.html>

Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).

Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.

Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el

trabajo. CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133.

Lázaro, E. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020.

Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia

Marín, J. C. C., & Ramírez, M. D. P. P. (2022). COMPROMISO, INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE LA COVID 19: UN ESTUDIO EN EMPRESAS DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ. FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 22(2).

Mateus Segura, A., & Meza Camera, J. (2000). El sector servicios y su relación con el crecimiento económico colombiano (1.987-1.998) (Doctoral dissertation, Universidad De Cartagena)

Medellín Cincel Ltda

Mendoza León, A. D., & Solis Carrasco, G. D. R. (2021). Rol del líder y su impacto en el bienestar integral del teletrabajador (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Obando Gallo, J. S. Estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en tiempos de pandemia, durante el trabajo en casa.

Ongallo, C. (2007). Manual de comunicación: guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones. México: Dykinson.

Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestão de talentos humanos em micro, pequenas e médias

empresas de serviços da Colômbia: abordagens para um modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, (87), 13-26.

Patiño Pinto, L. Y., & Cárdenas Jiménez, Á. (2021). Análisis de condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020.

Quintero Gómez, S. Incidencia del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades de las empresas.

Ramírez Ruiz, J. M. Estrategias del departamento de talento humano para incrementar la motivación de los empleados que hacen teletrabajo.

Reilly, Richard y Sobel, Karen, (2020), Guía para la productividad y la felicidad en la era del trabajo a distancia. El poder de la distancia virtual.

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macro procesos de una ESE.

Rodríguez Rodríguez, O. I. (2019). Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo.

Ruiz & Naranjo, (2012), La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas.

Serna-Gómez, H. M., Barrera-Escobar, A., & Castro-Escobar, E. S. (2020). Efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generados por la emergencia del COVID-19: Caso Colombia (COVID-19 effects on micro and small enterprises' employment: The Colombian case). Serna-

Suárez-Barros, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes*, 7, 17-32.

Sutherland, Lisette y Kirsten Janene-Nelson (2020), Un manual sobre trabajar a distancia y con éxito para individuos, equipos y gerentes, Trabajar Juntos en cualquier lugar.

Toro, F(2001) El clima organizacional , el perfil de las empresas colombianas.

Uribe González, L. C., Aguirre Osorio, N. F., & Beltrán Arbeláez, C. M. (2020). Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral en la modalidad de teletrabajo.

Urrego Rincón, L. F. (2022). El impacto de la reorganización de jornadas laborales y el teletrabajo en la movilidad, una alternativa para un transporte más eficiente en Bogotá.

Valderrama González, Y. P., & Villamil Robles, L. A. C. (2021). Cultura organizacional y orientación al mercado en el crecimiento de las pymes de servicios en Bogotá.

Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33.

Vera Esquivel, K. L. (2022). Bienestar emocional y productividad en asesores comerciales de empresa de telecomunicaciones, sedes Cusco, Puno, Tacna, Moquegua, 2021.

www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-61705.html

10. Anexos

Se realiza la propuesta de instrumentos RAE en Excel, se adjunta en pdf

Información General	
Título	Como hacer que el Teletrabajo Funcione
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Gil Gidner
Editor	Baltika
Publicación	2019
Palabras Claves	Revolución, Distancia, Cohesión, Flexible, Gestionar
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Con la aceleración de internet y el abaratamiento de las computadoras portátiles, el trabajo a distancia se convirtió en una opción más factible para un número creciente de trabajadores, quienes podían hacer su trabajo desde la comodidad de sus casas, mientras que las empresas pudieron funcionar en oficinas más pequeñas y a menor costo. El trabajo virtual se disparó cuando los más jóvenes –los nativos digitales– entraron al mercado laboral, quienes resumieron la cuestión del teletrabajo en tres palabras: ¿por qué no?</p> <p>En su reflexión sobre permitir el trabajo a distancia, muchos directivos se han dado cuenta de que ofrece atractivas ventajas, como la reducción de costos, una mejor cobertura de los husos horarios, la expansión a nuevos mercados, una disponibilidad de talento mucho más amplia –de hecho, mundial–, ventajas más atractivas para los empleados y una mayor diversidad de ideas nuevas y atractivas. Otro atributo crucial es el aumento del trabajo a distancia como normalidad: a la mayoría de los trabajadores les encanta.</p>	
Metodología	
Narrativo e Investigativo	
Conclusiones	
<p>Hasta la Revolución Industrial, trabajar desde casa era la única opción para un trabajador. Ahora, el trabajo a distancia puede volver a dominar el panorama laboral. Cada vez son más las empresas que permiten a sus empleados trabajar a distancia y con la llegada del COVID-19 muchas empresas y empleados no tuvieron otra opción.</p> <p>La tecnología avanzada ha permitido el resurgimiento del trabajo a distancia.</p> <p>El teletrabajo permite trabajar desde cualquier lugar.</p> <p>El trabajo a distancia ofrece a las empresas numerosas ventajas, y a la mayoría de los teletrabajadores les encanta.</p> <p>Es posible que el trabajo a distancia no sea la mejor opción para todas las organizaciones ni todos los empleados.</p> <p>Para gestionar el trabajo a distancia como empleador, hay que elegir a las personas adecuadas,</p>	

crear cohesión de equipo y establecer objetivos concretos.

Para gestionar el trabajo a distancia como empleado, continúe con el trabajo en red, manténgase flexible y mantenga una estructura de trabajo diaria, semanal y mensual.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El teletrabajo tiene importantes desventajas, incluso en los sectores adecuados. Estos empleados pueden progresar más lentamente y ganar menos dinero que sus compañeros en oficina, por lo que las empresas deben proporcionar beneficios complementarios. Dado que los trabajadores a distancia no pueden relacionarse fácilmente con otros empleados, incluidos sus jefes y altos ejecutivos, el hecho de estar en casa puede disminuir sus posibilidades de ascensos. También pueden sentirse socialmente aislados.

Las empresas pueden utilizar diferentes métodos, tácticas y estrategias para mitigar estos inconvenientes. Para ayudar al desarrollo profesional de sus teletrabajadores, algunas empresas adquieren programas o materiales educativos o impulsan programas en línea. Las empresas astutas reúnen a todos sus trabajadores remotos y miembros del equipo, en persona, al menos una vez al año, y pueden patrocinar la asistencia a conferencias o convenciones relevantes.

Información General	
Título	Teletrabajo y Neurotecnología
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Viviana Diaz
Editor	Granica
Publicación	2018
Palabras Claves	Neuro Tecnología, Realidad Colaborativa, Remoto, Irupción.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

El avance de las tecnologías de la información ha generado un cambio profundo en las dinámicas laborales. Las diversas formas de trabajo a distancia constituyen un reto para las compañías y los profesionales modernos; aquellos que logren adaptarse a ellas podrán beneficiarse enormemente en términos de productividad y calidad de vida. En este exhaustivo manual, la especialista en trabajo conectado remoto Viviana L. Díaz expone un método para gestionar el uso de las nuevas tecnologías y mitigar sus efectos nocivos. La autora expone ampliamente diversas técnicas y estrategias para desempeñarse con más plenitud en esta nueva realidad colaborativa.

Metodología

Cualitativo

Conclusiones

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) representan un desafío de gestión profesional.

Los pensamientos conscientes pueden cambiar la estructura y actividad del cerebro.

Existen diferentes técnicas para equilibrar cuerpo y mente.

El Método de Gestión Neuro-TIC (GNT) es una herramienta diseñada para mejorar el desempeño de su trabajo a distancia.

Las compañías deben adaptarse a los cambios que supone el trabajo remoto.

Hay que distinguir entre trabajo conectado remoto (TCR) y teletrabajo.

El trabajo conectado remoto puede generar desventajas profesionales para las mujeres.

Se debe valorar más la educación emocional desde el trabajo.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Las TIC permiten que diversas personas colaboren remotamente. Los profesionales que comparten valores como el trabajo en equipo y el cuidado del medio ambiente pueden encontrarse y formar redes. Contrario a lo que podría pensarse, las tecnologías de la comunicación favorecen el trabajo y la inteligencia colectiva cuando se usan apropiadamente.

Información General

Título	Trabajar Juntos en cualquier Lugar
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Lisette Sutherland y Kirsten Janene-Nelson
Editor	Wiley
Publicación	2020
Palabras Claves	Teletrabajo, retener , atraer, reducir, comunicación.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

Gracias a la tecnología de la telecomunicación, muchos empleados han podido trabajar desde casa desde hace algún tiempo. Sin embargo, ahora, debido a la COVID-19, muchos más empleados deben trabajar desde casa si sus empleos lo permiten. En su exhaustivo manual, Lisette Sutherland, una empresaria que trabaja a distancia, detalla los entresijos del teletrabajo. De la mano de Kirsten Janene-Nelson, Sutherland esboza los muchos beneficios y algunos peligros comunes del trabajo a distancia para empresas, líderes de equipos virtuales y empleados que trabajan desde casa.

Hoy día, gracias a los avances en la capacidad de intercambio de información y archivos de internet, muchos trabajadores pueden hacer su trabajo desde lugares remotos. A menudo pueden establecer sus propios horarios y trabajar cuando mejor les convenga.

Metodología

Cualitativa

Conclusiones

- Muchos empleados ahora pueden trabajar fácilmente desde casa.
- Permitir el teletrabajo se está convirtiendo en una práctica básica de gestión.
- El trabajo remoto requiere de una sólida comunicación en línea, un almacenamiento de archivos efectivo y un plan de colaboración viable.
- Las empresas con trabajadores a distancia deben elevar la moral de los trabajadores a distancia y celebrar reuniones efectivas en línea.
- Algunas empresas temen que trabajar a distancia perjudique la productividad, pero no ocurre.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Permitir el teletrabajo se está convirtiendo en una práctica básica de gestión.

Las empresas ofrecen teletrabajo para lograr múltiples ventajas:

- Mantener la competitividad: retener y atraer el talento – Para muchos empleados, trabajar a distancia es una condición laboral esencial, incluso no negociable. Algunas empresas no pueden encontrar el talento experto que necesitan en su área inmediata, por lo que deben contratar trabajadores a distancia. En 2013, la empresa de gestión de datos Formstack, con sede en Indianápolis, adoptó un acuerdo de “oficina opcional” para todas las nuevas contrataciones. Para 2018, solo 35 de sus 80 empleados vivían en o cerca de Indianápolis.
- Crecer y reducir la empresa – Con empleados remotos que trabajan en proyectos específicos, las empresas pueden aumentar o reducir fácilmente el tamaño de su fuerza de trabajo en función de las tendencias empresariales y otros factores. El desarrollador de software Teamed, por ejemplo, establece equipos virtuales de trabajadores remotos de todo el mundo para proyectos de software específicos que luego libera una vez que los proyectos se dan por concluidos.
- Reducir los costos y aumentar las ganancias – El ahorro de costos es la razón principal por la que las empresas están cambiando al teletrabajo. Las organizaciones pueden ahorrar sustancialmente si reducen los gastos generales a través del teletrabajo; la empresa promedio ahorra US\$10.000 anuales por cada empleado de teletrabajo de tiempo completo. Los empleadores también pueden ahorrar en salarios. Por ejemplo, una empresa de California puede pagar a un programador en Hanoi mucho menos de lo que paga a un programador en San Francisco.

Información General	
Título	Los nuevos modelos de negocio que surgen de la crisis
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Stéphane Garelli y Hans-Peter Siefen
Editor	NBF
Publicación	2020
Palabras Claves	Crisis, resiliente, disrupción, vulnerables.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Los líderes de negocios están respondiendo a los trastornos de la crisis del COVID-19 con cambios significativos y duraderos en su forma de hacer negocios. En este video, Stéphane Garelli, fundador del Centro Mundial de Competitividad, y Hans-Peter Siefen, cofundador y presidente del Foro Empresarial Nórdico, exploran cómo la pandemia afecta a los modelos de negocio, la infraestructura y las formas de trabajar. En su interesante y bien informado debate, esbozan cómo podría ser una economía postpandémica y cómo pueden prepararse las empresas</p>	
Metodología	
Cualitativa	
Conclusiones	
<p>Los líderes de negocios deben ser conscientes de que la competencia puede aparecer desde direcciones inesperadas. “[La pandemia] ha obligado a la gente a ser muy innovadora ... Además, ha obligado a la gente a probar estas innovaciones. (Stéphane Garelli). Surgirán importantes oportunidades de negocios en los campos del teletrabajo, la medicina y la biología.</p>	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
<p>En un mundo más resiliente, la atención a la eficiencia disminuirá. Las organizaciones tendrán que considerar el impacto de priorizar la resiliencia en la rentabilidad, que puede dejar de ser la máxima prioridad a medida que los líderes empresariales preparen a sus organizaciones para posibles disrupciones futuras. La localización y la duplicación del trabajo provocarán un aumento en los precios, al igual que las medidas para hacer frente a los problemas del cambio climático.</p>	

Información General	
Título	Como dirigir al empleado que trabaja a distancia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Michael Amigoni y Sandra Gurvis
Editor	Adams Media
Publicación	2017
Palabras Claves	Crisis, resiliente, disrupción, vulnerables.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El teletrabajo parece sencillo: Permitir que un empleado trabaje desde casa y asegurarse de que tenga escritorio, computadora y línea telefónica. En sus marcas, listos, ¡fuera! ¿Sí? Pero, ¿qué pasa si su empleado sufre un accidente en la oficina de casa que usted autorizó? ¿Puede demandar a la compañía? ¿Qué ocurre con la situación fiscal del empleado, la indemnización a los trabajadores o las prestaciones? Seguramente también se preguntará cómo supervisar a un empleado que nunca ve, por ejemplo, alguien que vive del otro lado del mundo. Tener empleados en oficinas en casa no es tan sencillo como parece. Por fortuna, Michael Amigoni y Sandra Gurvis explican todo lo que necesita saber en este libro detallado y exhaustivo. Con base en su amplia experiencia en el manejo de empleados a distancia, ofrecen sensata asesoría sobre cómo desarrollar y dirigir un programa exitoso.</p>	
Metodología	
Cualitativa	
Conclusiones	
<ul style="list-style-type: none"> • Los programas de trabajo a distancia pueden ayudar a las compañías a reducir costos y aumentar la productividad. • Sin embargo, la empresa debe elegir el “modelo [correcto] de trabajo a distancia” y a los empleados adecuados. • El teletrabajador es independiente, organizado, disciplinado y emprendedor. • Tener empleados en oficinas virtuales exige logística y presupuesto. • Explique a los empleados los términos y expectativas de empleo, incluidos salario, prestaciones, número de horas y requisitos de productividad. • Establezca protocolos de comunicación respecto a cómo, con qué frecuencia y cuándo deben los empleados a distancia comunicarse con usted. 	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	

El teletrabajo, o trabajo a distancia, ya es común. De hecho, 21 millones de empleados estadounidenses trabajan a distancia. Esto se debe, en parte, a los grandes avances tecnológicos de Internet, redes y computación. Los pioneros del teletrabajo, como Control Data Corporation, abrieron esta opción a sus empleados durante los años setenta y, debido a que reduce el uso de combustible para el transporte, se hizo popular 20 años después, cuando EE.UU. promulgó la Ley de Aire Limpio en 1990. Por la misma época, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades exigió igualdad de oportunidades para “trabajadores discapacitados físicamente o de otro modo”. Así, el trabajo a distancia se convirtió en una alternativa cada vez más importante al trabajo en oficina. Por ejemplo, a diseñadores de software, analistas de sistemas, aseguradoras, actuarios, transcritores, agentes de cobranza y empleados de centros de llamadas les puede ir bien con trabajos a distancia. Por lo general, estos empleados son organizados, flexibles y emprendedores; saben cómo distribuir su tiempo y no necesitan que los gerentes los vigilen para ser productivos. Se comunican bien por teléfono y correo electrónico, y equilibran el trabajo y su vida personal.

Información General	
Título	Como pueden responder las empresas al coronavirus
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Michael Hudecheck, Charlotta Sirén, Dietmar Grichnik y Joakim Wincent
Editor	MIT Sloan Management Review,
Publicación	2020
Palabras Claves	Impacto, coronavirus, pandemia
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>A medida que el resto del mundo se prepara para el inmenso impacto que la pandemia mundial de coronavirus está teniendo en negocios y la economía, vale la pena echar un vistazo a cómo las empresas afrontaron las consecuencias económicas en China, donde comenzó la pandemia. Un grupo de investigadores ha llegado a las mejores prácticas derivadas de la experiencia china y las ha resumido en un artículo para el MIT Sloan Management Review. La necesidad de tener planes de contingencia listos en caso de una pandemia global permanecerá en las empresas incluso después de que la crisis del COVID-19 haya terminado. Este artículo ofrece un buen punto de partida para que los líderes empresariales se adapten a la nueva realidad.</p>	
Metodología	
Cualitativa	
Conclusiones	

- El brote del COVID-19 y las medidas de mitigación impuestas por el gobierno han tenido un grave impacto en la economía china.
- Las empresas deben preparar a su fuerza de trabajo con anticipación para el teletrabajo.
- Las empresas deben tomar precauciones para aliviar los impactos financieros y aquellos relacionados con la cadena de suministro derivados de los bloqueos relacionados con el virus.
- Las empresas deben encontrar maneras para ayudar a aliviar el sufrimiento en las comunidades a las que pertenecen.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Las experiencias de las empresas chinas para afrontar el COVID-19 ofrecen algunas prácticas recomendadas para las empresas de todo el mundo. Una es prepararse para una transición al teletrabajo para aquellos empleados que pueden hacer su trabajo fuera de sus instalaciones. Fomente que los empleados comiencen a teletrabajar en etapas tempranas para ayudarles a adaptarse antes de que el trabajo remoto se vuelva obligatorio. Asegúrese de que los líderes establezcan expectativas realistas sobre la disponibilidad en línea de sus trabajadores remotos. Tenga un plan para mantener operaciones parciales en caso de un cierre completo en ciertas áreas geográficas de operación.

Información General	
Título	El poder de la Distancia Virtual
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Richard R. Reilly y Karen Sobel Lojeski
Editor	Wiley
Publicación	2020
Palabras Claves	Tecnología
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Muchos trabajadores se sienten cada vez más desconectados y aislados por el uso desenfrenado de las tecnologías de comunicación digital, la división organizativa y los líderes que no fomentan las relaciones y la confianza en toda la plantilla. Los directivos deben trabajar para reducir la distancia virtual mediante la conexión y la afinidad, afirman la fundadora y directora general de Virtual Distance International, Karen Sobel Lojeski, y el psicólogo investigador Richard R. Reilly. Los autores llamaron la atención por primera vez sobre el fenómeno de la distancia virtual en la primera edición del libro en 2008. Como predijeron, la distancia virtual se ha agravado y está amenazando el logro de resultados empresariales clave.</p>	
Metodología	

Cualitativa
Conclusiones
<ul style="list-style-type: none"> • El uso generalizado de las herramientas de comunicación digital fomenta que se cree una distancia virtual dentro de las organizaciones. • Eliminar el teletrabajo u obligar a los empleados a ocupar lugares de trabajo abiertos no reduce la distancia virtual. • La separación física representa solo un componente de la distancia virtual. • Existen tres tipos principales de exclusión y separación que aumentan la distancia virtual: física, organizativa y de afinidad. • Evalúe la distancia virtual dentro de su organización y luego haga un plan para revertir sus efectos. • Hoy los equipos se reúnen temporalmente y a distancia, con poco tiempo para la cohesión tradicional. • Adopte un nuevo estilo de liderazgo “basado en el alma”, para reducir la distancia virtual.
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura
<p>Eliminar el teletrabajo u obligar a los empleados a ocupar lugares de trabajo abiertos no reduce la distancia virtual.</p> <p>Hoy día, la mayoría de los empleados se ajustan a la descripción de un trabajador virtual: usan medios digitales de comunicación, trabajan a distancia con regularidad o responden a correos electrónicos y mensajes de texto en las noches, mientras están en eventos profesionales o de vacaciones.</p> <p>Prohibir el trabajo a distancia o eliminar los cubículos en favor de espacios de trabajo abiertos no ayuda a disminuir la distancia virtual. En cambio, hay que trabajar para reducir las diversas formas de distancia física y de relación que existen entre los trabajadores –especialmente entre los de diferentes generaciones–, los líderes y las partes interesadas.</p>

Información General	
Título	Resiliencia Empresarial
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Josh Bersin
Editor	Josh Bersin
Publicación	2020
Palabras Claves	Colaboración, adaptarse, prácticas
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

Empresas líderes como Google y Atlassian introdujeron el trabajo a distancia de forma temprana en respuesta a la pandemia. Las empresas que no pueden implantar el teletrabajo, como los proveedores de servicios sanitarios, apoyan la salud y la seguridad de sus trabajadores modificando la capacitación y los horarios, imponiendo medidas de protección y ofreciendo asesorías para todos. Las organizaciones de alto desempeño también escuchan las preocupaciones de sus trabajadores a la hora de elaborar planes de reincorporación al trabajo. Algunas empresas están cambiando las encuestas poco frecuentes por eventos semanales, mientras que otras han implementado foros de debate para fomentar las aportaciones de los empleados. Deutsche Telekom, por ejemplo, escucha a los empleados a través de un grupo de WhatsApp. Además, organizaciones líderes ofrecen apoyo para la vida personal y laboral de los trabajadores, incluida su salud mental. Salesforce da a los padres tiempo libre adicional remunerado; Legendary Entertainment ofrece sesiones de meditación y coaching; otras empresas regalan a los empleados suscripciones a Netflix o les animan a conectarse en torno a intereses y aficiones.

Metodología

Cualitativa

Conclusiones

- El éxito de la adaptación a la crisis del COVID-19 depende de 10 prácticas empresariales de gran impacto.
- Tres prácticas apoyan la salud y el bienestar de los empleados.
- Tres prácticas promueven el cambio dirigido por la misión y la agilidad empresarial.
- Cuatro prácticas de alto impacto ayudan a la transformación adaptativa de las empresas.
- Las organizaciones deberían implementar también otras prácticas, pero no servirán de elemento diferenciador

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El éxito de la adaptación a la crisis del COVID-19 depende de 10 prácticas empresariales de gran impacto.

La pandemia del COVID-19 ha sido un reto para que las organizaciones respondan de forma innovadora, creativa y ágil. Un análisis mundial muestra que entre las 53 prácticas que las empresas han implementado en respuesta a la pandemia, 10 prácticas en tres áreas cruciales son las que tienen el mayor impacto beneficioso, independientemente de la industria, la geografía o el tamaño de la empresa. Aunque la investigación identificó estas prácticas en el contexto del COVID-19, ayudarán a desarrollar la resiliencia de las empresas para afrontar cualquier crisis.

Información General	
Título	Reimaginar la Colaboración
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Phil Simon
Editor	Phil Simon
Publicación	2021
Palabras Claves	Flexibilidad, Cooperación, Híbrido.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El trabajo a distancia –ya sea a tiempo completo o híbrido– llegó para quedarse. Para funcionar bien en ese entorno, el experto en colaboración Phil Simon cree que las empresas deben aprovechar el poder de los centros de colaboración. Él explica que las herramientas de colaboración, como Slack, Microsoft Teams y Zoom, apoyan la cooperación, transmiten la cultura corporativa y mejoran radicalmente las formas en que las personas trabajan juntas. También aconseja a los líderes de empresas grandes y pequeñas que mantengan la flexibilidad organizativa, apoyen el aprendizaje continuo y adopten estas herramientas para seguir el ritmo del cambio tecnológico y mantener la cohesión interna, sin importar dónde se encuentren físicamente sus empleados.</p>	
Metodología	
Cualitativa	
Conclusiones	
<ul style="list-style-type: none"> • Las nuevas tecnologías, como Slack, Microsoft Teams y Zoom, pueden cambiar gradualmente la sociedad. Aprenda a utilizarlas con eficacia. • Una mayor colaboración está vinculada a múltiples beneficios empresariales. • El correo electrónico no es una herramienta de colaboración eficaz y no fue diseñado para serlo. • Los centros de colaboración ayudan a automatizar las tareas y facilitar la comunicación. • Considere las necesidades singulares de su organización antes de elegir una herramienta de colaboración. • Olvide 15 mitos sobre el uso de herramientas de colaboración. • Para colaborar eficazmente, adopte el aprendizaje continuo. • Las nuevas tecnologías harán que los futuros centros de colaboración sean más inteligentes y eficaces 	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	

Muchas empresas utilizaban estas herramientas solo de forma limitada y no las aprovechaban al máximo. Para entender por qué, consideremos la Ley de Fubini, escrita por Eugene Fubini, quien ayudó a crear políticas estadounidenses de la época de la Guerra Fría y codificó cómo interactúan las personas con las nuevas tecnologías. En primer lugar, las personas utilizan las nuevas tecnologías para agilizar las tareas rutinarias. Después, empiezan a utilizarlas para realizar nuevas tareas. El comportamiento de los usuarios cambia gradualmente a lo largo del tiempo hasta que, finalmente, esas nuevas tecnologías cambian su forma de trabajar y luego cambian la sociedad y dan forma a las tecnologías futuras.

Información General	
Título	El compañero de equipo a Distancia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Libro
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	Getabstract
Autor(es)	Kevin Eikenberry, Wayne Turmel
Editor	Berret-Koehler
Publicación	2021
Palabras Claves	Estrategia, Liderazgo, Distancia
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El Ahora, más personas que nunca deben dominar las habilidades del teletrabajo. Los trabajadores virtuales deben dedicarse a conseguir objetivos comunes y determinar cómo trabajar bien con sus compañeros a través de zonas horarias y fronteras nacionales. Deben unirse a pesar de la separación física y navegar por nuevos modelos de trabajo, con algunos trabajando desde casa, otros en una oficina o centro regional, y otros trabajando bajo un modelo híbrido: algunos días en casa, otros en la oficina.</p> <p>Adopte una mentalidad de compañerismo.</p> <p>Véase a sí mismo como un compañero de equipo a distancia de pleno derecho, en contacto y comprometido. Adoptar esta mentalidad le ayudará a conseguir conexiones no solo transaccionales, sino social y emocionalmente significativas.</p> <p>“Hay una gran diferencia entre trabajar desde casa y sentirse y ser un miembro eficaz de un equipo a distancia.”</p> <p>La perspectiva de compañero de equipo abarca algo más que la mera aceptación de que todo el mundo rinde cuentas al mismo jefe, independientemente de dónde estén sus escritorios.</p>	
Metodología	
Cualitativa	
Conclusiones	

- Las nuevas tecnologías, como Slack, Microsoft Teams y Zoom, pueden cambiar El trabajo a distancia requiere dedicación al trabajo en equipo, buenas relaciones y un alto compromiso con su trabajo.
- Adopte una mentalidad de compañerismo.
- El teletrabajo tiene atractivas ventajas y notables inconvenientes.
- Mantener la energía es más fácil para los empleados de oficina que para los trabajadores a distancia.
- Productividad, proactividad y potencial son las 3 P del trabajo a distancia.
- El éxito no solo depende de su trabajo, sino también de su contribución al trabajo en equipo. Tenga en cuenta el panorama general.
- Cuando trabaje en casa, siga un calendario diario con horas firmes para iniciar, concluir y descansar.
- Asegúrese de que está trabajando en las cosas correctas.
- Manténgase en el radar de su jefe.
- Un teletrabajador exitoso prioriza, domina las herramientas tecnológicas y piensa a largo plazo.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Como teletrabajador debe resistir la tendencia de centrarse en su propio trabajo. En su lugar, considere cómo su trabajo se entrelaza con el de sus compañeros. Para ello, visualice una caja con dos secciones en su interior. La primera contiene todas las actividades y tareas que realiza por su cuenta, pero hay una segunda que rodea a la primera e incluye el trabajo de su equipo. Esta caja contiene las relaciones, la confianza, la comunicación y la colaboración que construye con sus compañeros de equipo a distancia. Tenga en cuenta esta caja a lo largo de su jornada laboral.

Información General	
Título	Impacto del teletrabajo en la cultura y clima organizacional en el valle del cauca
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/45780/1/2022-JimenezAlvarez_Teletrabajo_Clima_Organizacional.pdf
Autor(es)	NANCY JULIETH JIMÉNEZ B LIGIA MARÍA ÁLVAREZ CHÁVEZ
Editor	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
Publicación	2021

Palabras Claves	Cultura organizacional, teletrabajo
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Al hacer referencia al término del teletrabajo, es necesario entender que este tiene una relación directa entre las tecnologías de información y telecomunicaciones. Los primeros en apropiarse del término fueron Brown y Leaver en 1946 en su artículo titulado Máquinas sin hombres “donde el rol del ser humano era como una especie de controlador y supervisor a distancia”. Así mismo cuando hablamos de Cultura y Clima Organizacional Jarrín en el 2007, en su Artículo Cultura Organizacional y Reinserción Empresarial: de la Ciencia a la Conciencia manifiesta que el clima organizacional es como el estado anímico de una organización y que la cultura refleja la personalidad. Este autor, le da a cada tema (clima y cultura) una connotación distinta pero también sugiere que los dos constructos se amalgaman y es así como los colaboradores empiezan a tener, o no, identificación con la organización para la cual trabajan. El resultado muestra que las personas sí están aceptando las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones como una nueva forma de trabajo y en conclusión esto favorece la cultura y el clima organizacional.</p>	
Metodología	
Descriptiva, cualitativa y cuantitativa	
Conclusiones	
<p>El clima laboral durante el teletrabajo de la pandemia covid-19 se mostró positivo en un 75% en las empresas encuestadas</p> <p>Los resultados expresan que alrededor del 60% de las personas se sienten identificadas con la modalidad de teletrabajo. Los trabajadores mostraron satisfacción con su trabajo y empresa en cifras superiores al 70%, durante el teletrabajo realizado en el período de la pandemia del covid19.</p>	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
<p>Las organizaciones deben crear mecanismos eficaces de medición de los colaboradores en modalidad teletrabajo, porque se deben asegurar los procesos y la seguridad de estos; si es necesario, replantearse los indicadores. Es importante, generar políticas y restricciones de las horas inicio y fin de las jornadas laborales que, aunque se cumple a nivel del personal operativo, a nivel administrativo se evidencia una sobrecarga que da lugar a la fatiga y monotonía. Además, a largo plazo esta situación podría deteriorar el clima laboral y el rendimiento. Es importante recordar a los líderes el respeto de los horarios de trabajo, la duración de las reuniones, el balance adecuado de la vida laboral y personal de los colaboradores.</p>	

Información General	
Título	Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de la revista “ESPACIOS”
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/ht tp ://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.1244 2/2165/ Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Autor(es)	Diego Andrés RIVERA Porras 1; Sandra Milena CARRILLO Sierra 2; Jesús Oreste FORGIONY Santos 3; Irma Lizeth NUVÁN Hurtado 4; Astrid Carolina ROZO Sánchez
Editor	ESPACIOS
Publicación	2018
Palabras Claves	Cultura organizacional, análisis documental, investigación bibliográfica.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>a cultura organizacional ha venido siendo un tema controversial para múltiples autores e investigadores, puesto que, existen variaciones teóricas entre su concepto e importancia. El propósito de la investigación fue realizar una revisión documental para analizar este concepto. El método utilizado fue cualitativo con un diseño bibliográfico de tipo documental. La muestra seleccionada fue de tipo teórica, y estuvo conformada por cincuenta artículos de investigación rastreados desde el año 2000 hasta el año 2017. La información se analizó según el contenido y se determinaron las implicaciones de la cultura organizacional en las organizaciones.</p>	
Metodología	
La investigación se realizó desde un diseño bibliográfico de tipo documental	
Conclusiones	
<p>la cultura organizacional es percibida como una necesidad para la creación de organizaciones saludables (Grueso, González & Rey, 2014; Nader, Bernate & Santa, 2014), debido a que este tipo de organizaciones se caracterizan por la capacidad de mantener un ambiente de trabajo positivo, especialmente en la presencia de cambios sociales y económicos (Grueso & Rey, 2013). En las organizaciones saludables la cultura, el clima y las prácticas, promueven la salud y la seguridad, tanto a nivel individual como organizacional (Grueso, González & Rey, 2014; Acosta, Torrente, Llorens & Salanova, 2013; Acosta, Salanova & Llorens, 2012).</p>	

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura
Este estudio es uno de los pocos que examinan el clima y cultura organizacional en

Información General	
Título	Análisis de la cultura organizacional de una importante empresa del sector financiero de la ciudad de Cuenca hacia la implementación del Teletrabajo debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10560
Autor(es)	Astudillo Sarmiento, María Sibila Galán Auquilla, Bernardo Esteban
Editor	Universidad del Azuay
Publicación	2020
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, análisis cualitativo, implementación.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El presente trabajo plantea un análisis de la cultura organizacional de una importante empresa financiera de la ciudad de Cuenca, recopilando información de la misma, utilizando entrevistas aplicadas a personajes claves identificados por medio de un mapeo de actores, esto con la finalidad de realizar un estudio relacionado a la implementación del teletrabajo en la emergencia sanitaria provocada por el Corona Virus "COVID 19". En una segunda fase, se aplicará una encuesta cualitativa estructurada para definir factores clave mediante un análisis factorial, los cuales servirán de insumo para determinar las fortalezas y debilidades de la empresa y la cultura de la misma al momento de implementar el teletrabajo en dicha emergencia.</p>	
Metodología	
Diseño de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo	
Conclusiones	

Como conclusión podemos decir que mientras más altos sean las variables del factor “Características de la Cultura Organizacional”, mayores van a ser los niveles de las variables del factor “Variables en el teletrabajo” Es decir, para nuestro estudio, podemos inferir que existirán mejores condiciones en el teletrabajo: adaptación al teletrabajo, motivación, satisfacción, capacidad de planificación, capacidad de priorización de tareas, capacidad de concentración, capacidad del manejo de sistemas informáticos, capacidad para no depender de documentos físicos, capacidad para presentar los proyectos o actividades dentro de las fechas límite, capacidad para cumplir con las horas laborales, capacidad para separar la vida personal de la profesional, capacidad para cumplir objetivos, productividad en general y capacidad para realizar tareas de forma virtual, mientras que las Características de la Cultura Organizacional sean mejores, en especial las características o variables que tuvieron mayor puntuación.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

A mayor nivel de adaptación al teletrabajo, mayor va a ser la capacidad de planificación, la capacidad de priorización de tareas, la capacidad de concentración, la capacidad del manejo de sistemas informáticos, la capacidad para no depender de documentos físicos, la capacidad para presentar los proyectos o actividades dentro de las fechas límite y así sucesivamente con las variables antes mencionadas.

Información General	
Título	Empresas felices. Impacto del Bienestar físico y mental (Wellness) en la eficacia laboral y la creación de clima y cultura organizacional saludables.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/57109
Autor(es)	Vigário Azagra, Pedro
Editor	Universidad pontificia
Publicación	2021
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, bienestar del trabajador
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
La crisis sanitaria provocada por el Coronavirus, y la consecuente puesta en marcha del teletrabajo como herramienta para favorecer la continuación del desempeño laboral, ha tenido un impacto, con aspectos positivos y negativos, en el clima organizacional y el bienestar del trabajador. Por medio de técnicas cuantitativas, y tras un análisis conceptual de los efectos, se ha podido observar el impacto del teletrabajo en el bienestar del trabajador, en el clima organizacional y el los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
Metodología	

La metodología aplicada para tal fin, han sido referencias bibliográficas y el empleo del método cuantitativo para el desarrollo de las encuestas y la obtención de datos sobre los que trabajar y medir el impacto del teletrabajo en el bienestar del empleado y el clima organizacional.

Conclusiones

Por lo que respecta al clima organizacional, se concluye que el teletrabajo ha generado una nueva realidad en la que la empresa se encuentra dividida y debe trabajar para superar esa barrera. Para ello, la entidad debe conocer a la perfección su papel a realizar y escuchar las opiniones de los distintos agentes que la conforman, estableciendo un correcto sistema de comunicación interno, pues son ellos, al vivir la realidad del clima organizacional, los que pueden establecer posibles fuentes de crecimiento del mismo, del teletrabajo puede mantenerse. teniendo en cuenta que la herramienta Esto supondría una mejora en el ámbito del clima organizacional y, de igual forma, también tendría un impacto en el bienestar del empleado, estableciendo así, una relación entre ambos conceptos.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El teletrabajo tiene efectos positivos y negativos sobre el mismo. Ante esto, el trabajador debe saber enfrentar esas situaciones adversas, sabiendo que puede utilizar el teletrabajo como herramienta, más que un modo de trabajo, dada la situación actual. Además, el trabajador debe ser consciente de que cuenta con la empresa para el desarrollo de un correcto bienestar, debiendo aprovechar todos los recursos que esta pone al servicio del mismo

Información General	
Título	Selección de técnicas de comunicación asertiva como estrategia de apoyo para el mejoramiento de clima organizacional en los teletrabajadores en Colombia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/45443/1/2022_comunicacion_asertiva_clima.pdf
Autor(es)	María Paula Vargas García, Mariana Angélica Barajas Zárate, Ana María Pulido Peralta
Editor	Universidad Cooperativa de Colombia
Publicación	2022
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, comunicación asertiva
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

<p>Esta revisión sistemática de la literatura pretende abordar las técnicas de comunicación asertivas que pueden ser utilizadas como estrategia de apoyo por las organizaciones que en su planta activa de trabajadores tenga en cuenta el teletrabajo. Para llegar a este objetivo se realizó la búsqueda de literatura científica a través de las diferentes bases de datos que se mencionan en el apartado metodológico, atendiendo a las características de la pregunta problema el punto de partida es interpretativo basados en el método de investigación cualitativo que tiene en cuenta el análisis de hechos contenidos en la pregunta problema y posteriormente la elaboración de una teoría que respalde dichas hipótesis</p>
<p>Metodología</p>
<p>Investigación documental de tipo cualitativo con perspectiva interpretativa, descriptiva, correlacional y exploratoria</p>
<p>Conclusiones</p>
<p>En este contexto la virtualidad, el trabajo desde casa y el teletrabajo adopta protagonismo y abre paso a la construcción de nuevas formas de comunicarnos, de relacionarnos y de trabajar para así generar y contribuir al clima organizacional</p>
<p>Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura</p>
<p>Con la aplicación del instrumento que mide el clima laboral, es posible adaptar planes de acción que propendan un ambiente idóneo para el desarrollo de actividades laborales y mejore la calidad de vida de los trabajadores.</p>

Información General	
Título	Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082021000100003
Autor(es)	Miguel Lanus
Editor	Scielo
Publicación	2021
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, calidad de vida laboral, procesos dinámicos.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

<p>En estos últimos meses, un factor adicional, impensado y grave, como es la cuarentena por el Covid-19, ha venido a complejizar aún más el trabajo de las personas y por ende a este concepto. El estudio de la CVL es un campo joven, donde los autores no acuerdan idénticas dimensiones y variables para su medición. Como primera etapa, hemos comparado estudios actualizados y agregamos factores por impacto de la Calidad Total y de la cuarentena por Covid-19, para construir un modelo superador útil para la toma de decisiones y un cuestionario, el que hemos probado en algunas organizaciones.</p>
<p>Metodología</p>
<p>Estudio y Análisis Comparativo</p>
<p>Conclusiones</p>
<p>A partir de la Gestión de Calidad Total, todos ellos se han visto modificados con el objetivo superior de generar la Calidad de Vida Laboral. Los principales procesos dinámicos identificados son los siguientes:</p> <p>Liderazgo (Autoridad y delegación) Motivación Conflicto Comunicación Información Capacitación permanente Aprendizaje continuo</p>
<p>Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura</p>
<p>Resaltar una cultura de mejora. La mejora diaria tiene que llegar a ser un comportamiento natural de todos los empleados y dirigidos por la voluntad de desarrollo personal y sentido de logro y no por ventajas monetarias, es un factor de motivación superior.</p> <p>El conflicto ya no es evitado ni ocultado, sino que se requiere su tratamiento estratégico para eliminar sus causas, o bien, una vez producido llegar a una solución consensuada utilizando, dentro de lo posible, las técnicas de la negociación que tienden a obtener resultados del tipo ganar / ganar, luego de conocer profundamente las necesidades de las partes en conflicto.</p>

Información General	
Título	El teletrabajo y su impacto en la eficiencia organizacional y la calidad de vida laboral en el Banco de Occidente.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/21756
Autor(es)	Caicedo Ordóñez, Kevin Ferney
Editor	Universidad del valle

Publicación	2021
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, mejoramiento organizacional, eficiencia organizacional, calidad de vida laboral.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>En el primer trimestre del año 2020, a causa del Coronavirus (COVID-19) que fue catalogado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una emergencia en salud pública de importancia internacional, Una de las transformaciones y estrategias utilizadas por muchas empresas fue trabajar bajo la modalidad de Home Office o Teletrabajo, el banco de occidente opto por esta modalidad para continuar con su operaciones en todas sus regionales en Colombia, con una Valoración del impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores en el Banco de Occidente-Cali a partir de la modalidad de teletrabajo, estableciendo una ruta efectiva para su aplicación en distintas áreas y la creación de indicadores de calidad.</p>	
Metodología	
Modelo de estudio componentes Cuantitativos de las variables de estudio.	
Conclusiones	
<p>Se logró comprender cómo el Home Office ha sido un forma de trabajo muy efectiva, completamente favorable para las necesidades que ha traído la situación de salud, e inclusive social y económica, por las que se ha visto impactada nuestra sociedad y en el clima y cultura organizacional</p>	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
<p>La implementación del teletrabajo como oferta laboral es inminente, producto de la evolución de las tecnologías, además de los beneficios que representa en su aplicación, sobre todo en un país como Colombia, donde se busca la formalización del trabajo y la conserva del medio ambiente.</p>	

Información General	
Título	Incidencia del teletrabajo en la cultura organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	http://201.159.223.180/handle/3317/19040
Autor(es)	Alegría Triguero, Hellen Katiuska Herrera Castro, Sara Jazmín
Editor	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Publicación	2022
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, desarrollo organizacional, salud mental

Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)
<p>El COVID-19 desencadenó una pandemia mundial generando graves afecciones en la salud de la población y también serias consecuencias económicas, como forma de reactivación económica se implementó el teletrabajo para continuar laborando y salvaguardando la salud de las personas. El presente artículo titulado Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19, buscó describir la incidencia de las variables, cuyo objetivo fue determinar la correlación de las variables teletrabajo y cultura organizacional. Se aplicó metodología de tipo cuantitativa, describiendo los hallazgos. El grupo objetivo de la investigación estuvo conformado por la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil, para describir la incidencia de las variables Teletrabajo y COVID-19. La muestra fue de 207 personas, a quienes se aplicó de manera online un cuestionario de preguntas cerradas, herramienta que fue estructurada en base al Modelo de Denison. Los resultados encontrados demuestran que existe una relación moderada entre las variables teletrabajo y cultura organizacional, la nueva modalidad implementada a nivel mundial como aquellas de teletrabajo, las cuales han transformado culturalmente diferentes modalidades que han obligado a poner en práctica nuevas organizaciones, en la que además la implementación de la tecnología juega un papel muy importante. Concluyendo que no sería posible implementar el teletrabajo si no se tiene una cultura organizacional fomentada con fuertes características y valores necesarios para la implementación de la misma.</p>
Metodología
Modelo de estudio cualitativo
Conclusiones
Esta investigación refleja la importancia que ha tenido el teletrabajo y su incidencia dentro de la cultura organizacional y como ha sido su impacto dentro de las organizaciones, abarcando a su vez un enfoque positivo en las actitudes de los profesionales que aplican esta modalidad, mismas que se analizaron a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos.
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura
Destacar que no puede haber teletrabajo sin una cultura organizacional que posea características como la confianza con los colaboradores o trabajadores lo cual se refleja como un valor organizacional

Información General	
Título	Modelos de gestión del conocimiento aplicados al desarrollo organizacional en la ciudad de Medellín, como una oportunidad de mejora para el teletrabajo
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Monografía
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51301
Autor(es)	López Márquez, Herman y Franco Quirama, Erika Juliana
Editor	Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Publicación	2022
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, desarrollo, competitividad
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Esta investigación presenta una revisión bibliográfica centrandose su atención en los modelos de gestión del conocimiento para el desarrollo organizacional aplicados al teletrabajo en la ciudad de Medellín. Se presenta en la observación del entorno económico pandemia (COVID, un contexto de 19) y una alta competitividad en el mercado, donde las empresas se desarrollan para tener la mayor participación y crecimiento. En estas condiciones, Daft (2010) menciona que la gestión del conocimiento desde el enfoque organizacional refiere la creación, captura y aseguramiento del aumento del capital intelectual de forma significativa, esta acepción hace que se busquen nuevas alternativas para gestionar y generar cambios, agregando valor con una ventaja competitiva. Sin embargo, se entiende que las personas son capaces de resolver problemas y tomar decisiones, pero cambiar conductas y procedimientos ante un trabajo autónomo, es un verdadero desafío porque se rompe con lo conocido, por ello se requiere identificar y desarrollar el teletrabajo como aprendizaje</p>	
Metodología	
Tipo descriptivo explicativo	
Conclusiones	
<p>En el estudio se ha ejecutado el objeto propuesto sobre un análisis profundo de la influencia de cómo los modelos de gestión del conocimiento influyen el desarrollo. Organizacional y ha permitido responder a la problemática planteada, teniendo en cuenta que la inclusión del teletrabajo ante la situación de las empresas, pero con la pandemia, ha impactado la forma de gestionar en a oportunidad de aprovecharlo llevando a cabo el trabajo a distancia con 103 el uso efectivo de la tecnología, donde la aplicación del modelo MIS aprovecha el desempeño profesional y conocimientos para promover el aprendizaje organizacional.</p>	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	

La relación de la gestión del conocimiento con el diseño de la implementación de los procesos para el teletrabajo y que sus beneficios influyen en el desarrollo organizacional de las empresas. Comprendiendo que los modelos de gestión del conocimiento son utilizados para conocer las percepciones y relacionarlos con los principios estratégicos de la empresa

Información General	
Título	Efectos del clima organizacional del grupo de comunicaciones (GSS COMM) de Belltech Colombia durante el año 2021
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11925
Autor(es)	Gómez Zamudio, Laura Jimena Varón Sánchez, Eduardo Enrique Mejía Ortiz, Sary Gabriela
Editor	Universidad Ean
Publicación	2022
Palabras Claves	Teletrabajo, cultura organizacional, sector empresarial
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
En los últimos dos años el sector empresarial se ha enfrentado a diversos cambios debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID 19, lo que ha llevado a los trabajadores a un proceso de adaptación con el fin de responder a las nuevas dinámicas, afectando su experiencia y bienestar en el entorno laboral. Por eso, en este documento se busca identificar los efectos del 19 en el clima organizacional (CO), específicamente, del grupo de comunicaciones (GSS COMM) de Belltech Colombia durante el año 2021	
Metodología	
Tipo cualitativa	
Conclusiones	
Es preciso mencionar que gracias al análisis realizado en la presente investigación es posible concluir que la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional del grupo de comunicaciones (GSS COMM) de Belltech Colombia durante el año 2021, es favorable, destacándose elementos como la motivación, la cooperación, los objetivos, la toma de decisiones y el liderazgo, potenciando vínculos que a mediano y largo plazo contribuyen de manera efectiva y sostenible a la organización.	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	

Relacionado en prácticas como la identificación de los valores y metas organizacionales, así como el dinamismo de las interrelaciones de la construcción del conocimiento colectivo, la cooperación y la colaboración, robusteciendo la riqueza del capital humano del equipo.

Información General	
Título	Efectos del Teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2. 2021
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Investigación de carácter descriptivo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	http://186.28.225.13/bitstream/123456789/4743/1/2021LinaMar%C3%ADaG%C3%B3mezForero.pdf
Autor(es)	Lina María Gómez Forero
Editor	Universidad Antonio Nariño
Publicación	2021
Palabras Claves	Teletrabajo, teletrabajador, Tecnologías de la información (TIC), implementación, efectos, estrategias, organización, pandemia, gestión organizacional, sector terciario.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El propósito de esta investigación es determinar los efectos del teletrabajo como modalidad laboral basado en estudios previos efectuados a empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá D.C durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2. se realiza en Bogotá capital de Colombia, siendo la ciudad con mayor número de trabajadores a nivel nacional, y entendiendo el impacto que ha tenido esta nueva modalidad sobre la población laboral activa en empresas del sector servicios, mejorando la calidad de vida, ahorro de tiempo y dinero en desplazamiento hacia la oficina, mayor autonomía en el desarrollo de sus actividades, mejor tiempo de calidad en familia y contribución para el medio ambiente puesto que las empresas, ya que hoy en día las empresas están en constante desarrollo y en una mejora continua, eligiendo trabajar con equipos multidisciplinarios que le brindan a la organización una ventaja competitiva, obteniendo una gestión empresarial integral que genere mayor rentabilidad y beneficios tanto a sus clientes como para la comunidad.</p>	

Metodología	
Diseño de investigación de tipo cualitativo empleando herramientas primarias por medio de una encuesta virtual diseñada para las personas que actualmente se encuentran vinculadas laboralmente al sector de servicios en la ciudad de Bogotá D.C, y con fuentes secundarias como estudios realizados por entidades públicas y privadas con estudios, artículos, estadísticas e investigaciones.	
Conclusiones	
Se cumple satisfactoriamente con objetivos específicos que aportaron a la finalidad del estudio, donde se diseñó un instrumento de reconocimiento y análisis cualitativo de manera virtual, para describir las percepciones de los empleados del sector terciario durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2. Este estudio permitió identificar factores importantes como; la diversidad de actividades económicas dentro del sector terciario donde se está implementando esta modalidad ya que han logrado implementar el teletrabajo con éxito, teniendo la oportunidad de generar más empleos con esta modalidad, al igual los efectos positivos y negativos que tiene la práctica del teletrabajo en el campo organizacional ya que el teletrabajo no es para todas las personas, pues a unas más que a otras les cuesta más trabajo adaptarse o simplemente no se sienten del todo cómodos bajo esta modalidad laboral y el desarrollo de las nuevas tecnologías, tanto para las empresas y trabajadores se vieron obligados a realizar una transformación digital.	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
Esta investigación describe las percepciones que generó el teletrabajo en el sector servicios en la ciudad de Bogotá durante la pandemia ocasionada por el virus SARS CoV-2, identifica los factores importantes como; la diversidad de actividades económicas dentro del sector terciario, los efectos en la salud y calidad de vida por falta de conocimiento, malos hábitos y falta de buenas prácticas laborales y los efectos organizacionales que enfrentan los empleadores y empleados debido al cambio del entorno bajo los nuevos esquemas laborales.	

Información General	
Título	El impacto de la reorganización de jornadas laborales y el teletrabajo en la movilidad, una alternativa para un transporte más eficiente en Bogotá
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado, Maestría de tipo cualitativo

Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/54463/Tesis2_LFU-Reorganizaci% c3%b3nJornadasTeletrabajo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Autor(es)	Luis Felipe Urrego Rincón
Editor	Universidad de los Andes
Publicación	2021
Palabras Claves	Gestión de la demanda, Congestión, Emisiones, COVID-19, Teletrabajo
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Esta investigación analiza el impacto de reorganizar los horarios laborales de algunos sectores económicos y teletrabajo para reducir los picos de demanda en Bogotá. Por medio de datos de la encuesta de movilidad 2019 y el uso de un modelo de transporte de cuatro pasos de la ciudad, se calcularon los ahorros en tiempo, costo generalizado de viaje para diferentes segmentos de ingreso, modos de transporte, zonas, entre otros</p>	
Metodología	
<p>Diseño de investigación de tipo cualitativo empleando datos de una encuesta de movilidad del año 2019.</p>	
Conclusiones	
<p>Una medida de solo desplazamiento de horarios, beneficia principalmente a los usuarios del transporte privado y la población de mayores ingresos, por lo que no sería una medida adecuada para disminución de brechas sociales y mayor equidad, dada la coyuntura actual, donde se han conocido los beneficios del teletrabajo que tiene un aparente elevado grado de popularidad entre empresarios y trabajadores, es vital construir incentivos para que se mantenga más allá de la crisis sanitaria para generar una movilidad más eficiente.</p>	

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Esta investigación describe como el COVID-19 generó oportunidades para la implementación de medidas de gestión de la demanda que incluyan ajustes en las jornadas laborales y combinado con el teletrabajo puede generar un impacto más homogéneo entre los distintos modos de transporte y niveles de ingreso, en los diferentes sectores empresariales, entre ellos el de servicios.

Información General

Título	Análisis de condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Investigación Cualitativa Transversal descriptiva
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/822/CondicioTeletrabaPresentMayoIncidenciaAusentiLaboraTeletrabajadoEmprBogot%c3%a12020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Autor(es)	Yanet Patiño Pinto y Álvaro Cárdenas Jiménez
Editor	UNITEC
Publicación	2021
Palabras Claves	Ausentismo Laboral, Calidad de vida, Enfermedad Laboral, Legislación Laboral, Pandemia, Teletrabajo, Teletrabajador, Trabajo En casa, Riesgos Laborales
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Se muestran los resultados de un estudio de tipo descriptivo transversal que permitió analizar el ausentismo laboral en el modelo de teletrabajo en la Ciudad de Bogotá, el cual, a raíz de la pandemia por el Covid 19 se incrementó notablemente. Se muestra la revisión de la literatura y de investigaciones realizadas en cuanto al teletrabajo, ausentismo y enfermedad laboral y para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
Metodología	

Este Diseño de investigación de tipo Cualitativa Trasversal descriptiva, se realizó revisión de material asociado al tema de investigación en diferentes bases de datos con material científico. Inicialmente se realizó la búsqueda en páginas de revistas de economía, salud y de temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente se realiza la búsqueda en portales especializados de tipo académico entre ellos Google Scholar. Estos documentos corresponden a trabajos de investigación, tesis de grado de especialización, artículos investigativos, todos estos de diferentes instituciones de orden nacional e internacional.

Conclusiones

Se evidencia que el Tele trabajo en empresas de Bogotá creció mucho en el último año, como consecuencia del Covid 19. Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que pueden resultar muy útiles. El estudio muestra que, en esta modalidad, por ahora, no se incrementa el ausentismo laboral, porque al empleador no le afecta la ausencia del trabajador, lo mide por resultados; también algunos tele trabajadores se sienten bien y mejor trabajando desde sus casas, les gusta que tienen más tiempo para sus familias, consideran que no se cansan mucho, y tienen buenas condiciones de sus puestos de trabajo. La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Esta investigación describe los riesgos, se dieron sugerencias y recomendaciones para los empresarios del sector servicios, como medidas de control, capacitación y asesoría a los tele trabajadores para mejorar sus condiciones laborales

Información General

Título	Efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generadas por la emergencia del COVID-19: Caso Colombia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Documento con un análisis estructural, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE

Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3609574
Autor(es)	Héctor Mauricio Serna Gómez, Alejandro Barrera Escobar y Edisson Stiven Castro Escobar
Editor	Universidad de Manizales
Publicación	2020
Palabras Claves	COVID-19, SARS-COV-2, vulnerabilidad laboral, riesgo de perder el trabajo, mercado laboral, impacto económico, pequeñas empresas
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El presente documento tiene como objetivo analizar el impacto en el empleo en las micro y pequeñas empresas por la emergencia del Covid-19 en las trece principales áreas metropolitanas de Colombia. Para tal fin se siguen las consideraciones metodológicas realizadas por Serna-Gómez, Barrera-Escobar & Castro-Escobar (2020) quienes construyen un índice de riesgo a la pérdida del empleo desde cinco aspectos: actividad económica, condición contractual, lugar de trabajo, posición ocupacional e informalidad. Los resultados permiten identificar que cerca del 25% de la población ocupada de este tejido empresarial ubicado en las trece principales áreas se encuentra en riesgo de perder su empleo, lo que equivale a 1.825.954 de personas ocupadas. Entre los sectores más afectados se encuentran transporte y comunicaciones, actividades inmobiliarias, construcción y comercio. Estos resultados varían entre áreas metropolitanas al peso de las condiciones de formalización laboral y al peso relativo en el empleo total de actividades económicas con mayor afectación.</p>	
Metodología	
<p>el documento pretende ahondar en el riesgo a la pérdida de empleo en el contexto de las micro y pequeñas empras, para tal fin se siguen las consideraciones metodológicas desarrolladas en el trabajo previo adelantado por el Observatorio del Mercado de Trabajo de Caldas, Para esto se desarrolla un análisis estructural de la ocupación durante el año 2019 a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, a continuación, y una breve descripción de las cinco dimensiones que componen el índice de riesgo a la pérdida de empleo desarrolladas previamente en Serna-Gómez, Barrera-Escobar & Castro-Escobar (2020).</p>	
Conclusiones	

Es clave seguir explorando los efectos de fondo que tiene la pandemia del COVID19 sobre las micro y pequeñas empresas, en un ámbito individual que permita reconocer, ojalá de primera mano, las estrategias de adaptación y necesidades que han debido afrontar, tanto trabajadores y empresarios, para sobrevivir en la crisis. En esta línea se observan futuros trabajos asociados a prácticas de gestión que permita comprender los acuerdos colectivos y medidas contractuales que han tomado las empresas, además de las prácticas financieras que han desarrollado para hacer frente a la crisis. Uno de los aspectos que detalla el estudio es la capacidad de resiliencia en el empleo desde la adaptación del mismo bajo la adopción de tecnologías –teletrabajo–, sin duda alguna la pandemia será un acelerador de adopción de tecnologías, llevando a algunos negocios o actividades productivas a desarrollar un proceso de virtualización forzada. En este sentido, es fundamental que los gobiernos movilicen un programa integral que vincule dotación de infraestructura y formación para acelerar la adaptación, sumado a la necesidad de pensar en programas de formación para el trabajo que permita ajustar las habilidades duras de los trabajadores a los factores de cambios que la pandemia ha acelerado.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

En el documento se investigan los impactos del COVID-19 sobre estas unidades productivas, siendo una situación atípica dentro del ciclo económico mundiales, puede detallar el riesgo de pérdida de empleo en ciertas ciudades y sectores terciarios y como las personas que trabajan en sectores con una alta posibilidad de desarrollar teletrabajo presentan un menor riesgo, igual sucede con sectores con un nivel bajo de vulnerabilidad a la quiebra.

Información General	
Título	Compromiso, intercambio de conocimiento y desempeño organizacional en tiempos de la COVID 19: un estudio en empresas de servicios en la ciudad de Bogotá
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	El Artículo es una investigación descriptiva cuantitativa de corte transversal.

Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	file:///C:/Users/Invitado/Downloads/admin,+8.+COMPROMISO,+INTERCAMBIO+DE+CONOCIMIENTO+Y+DESEMPEÑO+ORGANIZACIONAL+EN+TIEMPOS+DE+LA+COVID+19.+UN+ESTUDIO+EN+EMPRESAS+DE+.pdf
Autor(es)	Juan Carlos Cuartas Marín, María del Pilar Pulido Ramírez, Carlos Alberto Almanza Junco
Editor	Universidad de Pamplona Face Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Publicación	2022
Palabras Claves	Compromiso, intercambio, desempeño organizacional, Covid-19, servicios
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Las consecuencias derivadas de la pandemia de coronavirus (COVID-19) son una amenaza para la economía global. Múltiples sectores no saben si podrán cumplir las metas que se plantearon o si al menos podrán mantenerse activas en mediano y largo plazo. A nivel empresarial esto significa que los gerentes deben encontrar nuevas formas de identificar si los empleados están o no contribuyendo con el logro de las metas establecidas. Dos elementos que han demostrado ser particularmente poderoso para responder a estos procesos de transformaciones, son el conocimiento y el compromiso</p>	
Metodología	
<p>El artículo se desarrolló como una investigación descriptiva cuantitativa de corte transversal. Los datos fueron recolectados durante el periodo de confinamiento decretado por el gobierno de Colombia (junio 2021- enero 2022), en empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, el enfoque que se utilizó es cuantitativo mediante un Sistema de Ecuaciones Estructurales.</p>	
Conclusiones	

El compromiso de los empleados y el intercambio de conocimiento tiene un impacto positivo en el desempeño de la organización. Cuando los empleados que están comprometidos con el intercambio de conocimiento tienen mayor disposición para compartir y recibir información, son más propensos a participar en actividades que mejoran el desempeño de la organización. La disposición para compartir y recibir información se traduce en una mayor colaboración entre los empleados, lo cual en muchas ocasiones genera innovaciones de proceso y mejores formas de realizar las tareas.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Este artículo identifica la influencia, el impacto positivo que tiene el compromiso y el intercambio de conocimiento en el desempeño en las empresas del sector servicios en Bogotá durante la pandemia COVID 19 y la importancia de que las empresas evalúen el desempeño organizacional y tomen las medidas necesarias para minimizar este impacto.

Información General	
Título	Teletrabajo Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	proyecto de investigación cualitativo interpretativo con diseño narrativo en el cual se analizaron contenidos y discursos
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/27464/1578-2549-apr1-23-01-22.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Autor(es)	Ivonne Constanza Valero Pacheco, Martha I. Riaño Casallas
Editor	Universidad Jorge Tadeo Lozano
Publicación	2020
Palabras Claves	Teletrabajo, Salud Ocupacional, Gestión del Riesgo, Lugar de Trabajo, Cultura Organizacional
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo. Métodos: La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores. Resultados: Se estableció que las empresas continúan con las estrategias habituales de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo. De la síntesis entre lo teórico y conceptual con el diagnóstico de la gestión de los riesgos en las empresas, se identificó que los componentes del sistema susceptibles de ser modificados al teletrabajo son la organización y planeación, la aplicación y por último la evaluación.

Metodología

Es un estudio cualitativo interpretativo con diseño narrativo en el cual se analizaron contenidos y discursos para comprender y explicar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo, la población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores

Conclusiones

Las prácticas habituales de las empresas con teletrabajadores para la gestión de los riesgos deben mejorar a través del ajuste de algunos de los componentes del sistema de gestión. Las principales adecuaciones para realizar implican la gestión de la información e innovación de tecnología aplicadas a la organización y planeación, aplicación y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El proyecto de investigación nos muestra como en las empresas del sector servicios con el teletrabajo requieren modificar sus prácticas implementando conocimiento e innovando en tecnología y una adecuación a estos, al igual su resultado frente a la intervención del riesgo psicosocial y en el puesto de trabajo, demostraron aumento del estrés, aislamiento y presencia de enfermedades osteomusculares.

Información General	
Título	Sector servicios en Colombia
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de opinión descriptivo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/sector-servicios-en-colombia.aspx
Autor(es)	Elizabeth Bedoya Zapata y Juan Fernando López Álvarez
Editor	Universidad EAFIT
Publicación	2021
Palabras Claves	Teletrabajo, Salud Ocupacional, Gestión del Riesgo, Lugar de Trabajo, Cultura Organizacional
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Aunque se esperaba que retornar al nivel de producción previo a la pandemia iba a tomar dos o más años, las cifras del sector terciario en Colombia muestran que se ha retornado con mayor rapidez a los niveles que se tenían en 2019, los efectos negativos de la pandemia de la Covid-19 en las actividades terciarias fueron particularmente agudos, al estar éstas relacionadas con un intensivo contacto físico, lo que hizo que se vieran afectadas por choques tanto de oferta como de demanda, a causa de las restricciones de operación y movilidad que el Gobierno nacional ha implementado (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI], 2020, p.4). En consecuencia, los sectores con mayor impacto en 2020 fueron el comercio, reparación, transporte y alojamiento, además de las actividades profesionales, científicas y técnicas, junto con las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, las cuales representaron cerca del 25,2 % del PIB y tuvieron una variación negativa del 15 %, 4,3 % y 11,5 % con respecto al 2019 respectivamente</p>	
Metodología	
Es un artículo descriptivo que muestran cálculos propios con datos del DANE	
Conclusiones	

las expectativas que se tenían con respecto a la recuperación de la economía eran a dos años, donde se esperaba que volver a la senda de crecimiento que se tenía previo a la pandemia sería el gran reto, proyectándose este panorama de 2 a 4 años (ANDI, 2021, p.2). Pese a esto, lo presentado en el apartado anterior coincide en que las actividades terciarias retomaron con mayor rapidez los niveles que se tenían en 2019.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Este artículo se refiere estadísticamente a como el sector terciario contrario a las proyecciones que se tenían de que se iba a tardar más años en crecer, retomaron con mayor rapidez los niveles del año 2019.

Información General	
Título	Evaluación de pertinencia económica hacia la elaboración de una guía para la implementación del teletrabajo en pymes con énfasis en la prevención de riesgos laborales
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Es una investigación de tipo deductivo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/849/Evaluación%20de%20pertinencia%20económica%20hacia%20la%20elaboración%20de%20una%20guía%20para%20la%20implementación%20del%20teletrabajo%20en%20pymes%20con%20énfasis%20en%20la%20prevención%20de%20riesgos%20laborales%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Autor(es)	David Caro Quiñonez, Laura Corredor Velásquez, Diego Alejandro Gutiérrez
Editor	Universidad ECCI
Publicación	2020
Palabras Claves	teletrabajo, riesgos laborales, pymes, implementación, prevención
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

Tras las incertidumbres que ha traído la pandemia del COVID-19 al mundo, las organizaciones han tenido que adaptar su modelo organizacional a la nueva realidad, lo que ha conllevado a la reestructuración de las formas de trabajar y la implementación del trabajo en casa. Así, se abrió una oportunidad donde se evidenció la necesidad de incursionar en lo que actualmente está regularizado como Teletrabajo, pero además considerando la prevención de riesgos laborales de sus trabajadores. El presente documento busca incursionar en el desarrollo de una guía para la implementación del teletrabajo en PYMES con énfasis en la prevención de riesgos laborales.

Metodología

Es una investigación donde se aplica un método deductivo para utilizar los datos pertinentes que parten de la Seguridad y Salud en el trabajo

Conclusiones

Los resultados obtenidos con la investigación realizada permiten darse cuenta de la necesidad de generar una cultura organizacional en torno al teletrabajo asociado a los métodos de prevención de riesgos. La mayor parte de los riesgos asociados al teletrabajo son leves que no comprometen al teletrabajador de manera oportuna, de forma que el colaborador da por hecho las probabilidades de que en él ocurra algo y al pasar por alto las señales a lo largo de su actividad pueden producirse enfermedades a largo plazo asociadas a la ergonomía.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá, es una investigación orientada a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y sus dificultades, y que la implementación de esta modalidad no afecte la salud integral o desempeño laboral, descanso, llevar a cambio un ambiente seguro y óptimo .

Información General	
Título	El trabajo en casa y el teletrabajo, Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Es una investigación de método mixto y cuantitativo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58679/TG%20Barreneche%20S%c3%a1nchez%20Nicol%c3%a1s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Autor(es)	Nicolás Barreneche Sánchez
Editor	Universidad Javeriana
Publicación	2021

Palabras Claves	Teletrabajo, trabajo en casa, estilo de vida, Productividad laboral, Procesos comunicativos
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Este trabajo busca determinar las principales ventajas y desventajas que trae la aplicación del teletrabajo o el trabajo en casa en la empresa colombiana, con relación a cambios en desempeño laboral, estilo de vida de las personas y procesos comunicativos de las empresas. Para su realización, el trabajo se fundamentó en conceptos como teletrabajo, trabajo en casa, productividad laboral, estilo de vida y comunicación organizacional. Se buscó recoger experiencias y opiniones de empleados colombianos que hayan visto afectado el desarrollo de sus labores por la pandemia y hayan tenido que migrar sus operaciones al mundo digital y remoto. Esto por medio de un método mixto, donde se realizaron entrevistas a directivos de cuatro empresas que aplicaron este modelo de negocio en sus organizaciones. De igual manera, al segundo grupo de personas, por medio de herramientas cuantitativas y una encuesta, se buscó hacer preguntas más específicas y direccionadas a aspectos relacionados con su vida en trabajo remoto, implementación, salud, productividad laboral, experiencia y comunicación.</p>	
Metodología	
<p>El enfoque metodológico es mixto, la dimensión cualitativa, es un enfoque de investigación que admite subjetividad y del cual se pueden estudiar varias realidades, busca comprender los fenómenos a través de percepciones y experiencias vividas por los participantes</p>	
Conclusiones	
<p>El trabajo en casa y el trabajo remoto llegaron para quedarse, se encontraron grandes beneficios para empresas y empleados en términos de productividad laboral y estilo de vida, como también importantes oportunidades de mejora de cara a una experiencia de trabajo alternada entre trabajo presencial y remoto, como lo demuestran los resultados encontrados en las encuestas y entrevistas.</p>	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
<p>En esta investigación se ve como el teletrabajo en personas que realizan actividades diferentes dentro del sector servicios, ha traído beneficios en las empresas, muchos cambios y modificaciones a medida que iba transcurriendo el trabajo en casa al igual los efectos negativos por la falta de control al momento de tener que desconectarse, el poco respeto por los horarios de almuerzo, las pausas activas y demás momentos que son fundamentales en la jornada laboral, las carencias que pueden tener los espacios de trabajo en casa en temas ergonómicos, mobiliario, luz, ruido y temperatura que se deben tener en cuenta al momento de desarrollar labores productivas.</p>	

Información General

Título	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Es un artículo científico
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/articulo/view/2441
Autor(es)	Gabriela Pantoja-Kauffmann
Editor	Universidad Tecnológica Metropolitana
Publicación	2019
Palabras Claves	Gestión del talento humano; modelo de diagnóstico organizacional; gestión humana en mi pymes; administración de recursos humanos; gestión humana en sector servicios; modelo de gestión humana.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El presente artículo pretende establecer una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano para micro, pequeñas y medianas empresas mi pymes en Colombia, en el contexto de la elaboración de un modelo de diagnóstico organizacional del sector servicios y a partir de la investigación documental sobre las prácticas de gestión del talento humano del grupo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de San Buenaventura con sede en Bogotá. En este escrito se busca establecer una aproximación a un modelo de diagnóstico organizacional con el fin de determinar la contribución de las áreas de gestión del talento humano en mi pymes, a partir de los componentes de un modelo de gestión humana que mide la propuesta de valor de las áreas de gestión del talento en empresas colombianas; entendiendo que la gestión del talento humano en las organizaciones que agrega valor a la operación del negocio es aquella por la cual se logra trascender los asuntos operativos y contingentes del día a día y aportar a la toma de decisiones estratégicas en función de la comprensión de los mercados empresariales. Así pues, se concluye que en las mi pymes colombianas las áreas de gestión del talento humano pueden erigirse como una herramienta movilizadora de recursos internos y en fuente de ventaja competitiva, en la medida en que se integren, de forma entrelazada, en el propósito de generar valor en la organización como un sistema integral.</p>	
Metodología	
Revisión bibliográfica con relación a los principales estudios sobre gestión del talento humano	
Conclusiones	

Las áreas de gestión del talento generan valor en las organizaciones en cinco dimensiones: proyección organizacional ,orientación estratégica, gestión del cambio, infraestructura organizacional ,eficiencia y eficacia, liderazgo de las personas y responsabilidad social. De modo complementario, los recursos tecnológicos y la posición e influencia de estas áreas en la estructura organizacional pueden constituir un valioso recurso para el funcionamiento de las empresas y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El presente artículo nos muestra como el área de talento humano es fundamental en las mi pymes colombianas , como fuente de ventaja competitiva, donde haya un respaldo, para implementar practicas encaminadas a desarrollo de políticas y prácticas encaminadas a los colaboradores y que estén alineadas a la estrategia de la organización.

Información General	
Título	Derechos humanos laborales: una mirada a la calidad de vida laboral
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de revista
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106
Autor(es)	Juana Patlán Pérez
Editor	Universidad Nacional Autónoma de México
Publicación	2016
Palabras Claves	derechos humanos; calidad de vida; reconocimiento social; satisfacción con la vida; condiciones de trabajo; satisfacción laboral; bienestar
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	

De acuerdo a informes de la OMS la mitad de la población en el mundo hacen parte del desarrollo económico y social de los países, por lo tanto, los gobiernos actuales expiden normas que garanticen la salud y el bienestar de los trabajadores; así mismo la OMS señala que entre los años 2003 – 2007 que solo el 15% tenía acceso a salud ocupacional.

Se identificaron diecisiete dimensiones que favorecen la satisfacción de la calidad de vida en el trabajo:

1. Los derechos humanos laborales satisfactorios
2. El derecho a la calidad de vida en el trabajo y la familia
3. Derecho a desempeñar trabajo motivante
4. Derecho al bienestar en el trabajo
5. Derecho a condiciones de trabajo favorable y agradable
6. Derecho a un trabajo seguro y saludable
7. Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo
8. Derecho a una retribución económica adecuada
9. Derecho a la autonomía en el trabajo
10. Derecho a la estabilidad laboral
11. Derecho a un horario legalmente establecido
12. Derecho a tomar decisiones en el trabajo
13. Derecho a establecer relaciones interpersonales en el trabajo
14. Derecho a recibir retroalimentación por el desempeño laboral
15. Derecho a recibir apoyo para el desempeño en el trabajo
16. Derecho a recibir reconocimiento
17. Derecho a recibir un trato digno y justo en el trabajo

Por ende, la calidad de vida en el trabajo se enfoca en satisfacer una amplia gama de necesidades de las personas que impactan la felicidad personal y la productividad dentro de las organizaciones.

Metodología

Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca derechos humanos, derechos laborales y la calidad de vida laboral.

Conclusiones

La calidad de vida juega un papel fundamental en los resultados de los procesos productivos de las organizaciones por lo que su implementación no solo contribuye al cumplimiento de la normatividad legal vigente sino a la calidad de vida laboral y extra laboral, impactando no solo al trabajador, sino a su familia y la sociedad en general.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Esta investigación refiere los aspectos generales y puntuales a evaluar e implementar de las estrategias internas en las organizaciones, que impactan el bienestar integral de las personas independientemente de la forma de contratación.

Información General	
Título	Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de investigación
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://core.ac.uk/download/pdf/344703633.pdf
Autor(es)	Olga Isabel Rodríguez Rodríguez
Editor	Universidad Militar Nueva Granada
Publicación	2019
Palabras Claves	Calidad de vida, teletrabajo, riesgos, productividad.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El teletrabajo es una modalidad laboral estrechamente ligada a las tecnologías de la comunicación, aumentando la productividad y la mejora en la calidad de vida de estos trabajadores, permitiendo la inclusión de todo tipo de personas que por diferentes capacidades especiales no podían acceder hasta lugares de trabajo de forma presencial. Sin embargo, existen dos riesgos predominantes cuando se trabaja de dicha manera, la disminución del desempeño y de la innovación; también coinciden diferentes autores que el teletrabajo genera multiplex beneficios promoviendo el trabajo en equipo, la inclusión social, mejora la movilidad reduciendo la contaminación y promueve el uso de las TIC. Según la revista Forbes el teletrabajo contribuye a la retención de talentos en las empresas aumentando los niveles de satisfacción de los mismos, así mismo existe una desventaja en caso de no implementar correctamente este modelo se puede afectar negativamente la productividad del negocio. Según (Ardila 2003) la calidad de vida tiene un carácter objetivo, basándose en bienestar emocional, riqueza material, bienestar material, salud, trabajo, relaciones familiares, sociales. Según diferentes autores los riesgos pueden ser evidenciados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud orientada al riesgo ergonómico • Movilidad y la seguridad de la información • Flexibilización horaria para cuidado del hogar • Pérdida del sentido de pertenencia entre el trabajador y la empresa 	

- Aislamiento socio laboral
- Atrasos en los objetivos, baja productividad

Metodología

Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca calidad de vida, teletrabajo, productividad, TIC.

Conclusiones

La implementación del teletrabajo tiene como ejes la productividad y la calidad de vida laboral para sus trabajadores, sin embargo, existen riesgos innatos que implican el reconocimiento de los mismos tanto para la empresa como para las personas y así garantizar los beneficios y compromisos entre las partes.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El artículo de investigación refiere los riesgos identificados para las organizaciones y los trabajadores en materia de teletrabajo, generando alerta en los estados de salud, pérdida de la información por manejo de las TIC, auditoria de prácticas productivas en el entorno del teletrabajo, disminución o pérdida del sentido de pertenencia y de relaciones interpersonales socio laborales; así mismo indica los beneficios que se logran evidenciar al implementar esta metodología de trabajo, generando bienestar emocional, riqueza material, salud, trabajo, relaciones familiares y eficiencia en las labores.

Información General	
Título	Estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en tiempos de pandemia, durante el trabajo en casa.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de Investigación
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38855
Autor(es)	Jeison Sneider Obando Gallo
Editor	Universidad Militar Nueva Granada
Publicación	2021
Palabras Claves	Calidad de vida, trabajo en casa, salud mental.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Con el fin de cumplir con las restricciones emitidas por el ministerio de salud en Colombia y evitar la propagación del Covid-19, las organizaciones comenzaron a acelerar la modalidad de trabajo en casa, para los cargos que su naturaleza lo permitiera, trabajadores que fueron enviados a sus casas con herramientas básicas, sin tener en cuenta factores de seguridad y salud en el trabajo, equipos de trabajo adecuados, expuestos a jornadas de trabajo extensivas o limitadas, y pérdidas de interacción interpersonal por procesos comunicacionales y de trabajo en equipo; así mismo se identificó que en Colombia las relaciones laborales son dependientes a la autoridad para supervisar la productividad del empleado y del empleado percibir pérdida de interacción con los líderes. Patricia Debeljuth (2004) indica la importancia de políticas familiares amigables y así fomentar un equilibrio entre el trabajador, el estado y la empresa. Con el fin de crear estrategias, se diseñó una encuesta que identifica la planeación, control, percepción bajo esta modalidad de trabajo, donde los tipos de preguntas giraban entorno al número de personas en el hogar, cantidad de hijos, intensidad de trabajo en casa, herramientas de trabajo, afectación de salud, asignación de tareas fuera del horario laboral, capacitaciones, actividades familiares en horario laboral, afectación en la convivencia familiar. Los resultados emitidos en la misma, determina medidas para disminuir el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores por medio de política de teletrabajo que incluya los siguientes ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de todas las políticas de la empresa • Remuneración y horas de trabajo • Seguridad y salud en el trabajo • Equipos, herramientas y suministros • Tecnología, protección de datos y seguridad • Puesto de trabajo en casa 	

<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Criterios de rendimiento • Cuidado de personas a cargo y otras responsabilidades familiares • Indemnización y responsabilidad civil • Emergencia y enfermedad • Gastos
Metodología
Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca calidad de vida, teletrabajo, covid-19.
Conclusiones
La política de teletrabajo es el recurso más importante que debe tener una organización que implemente dicha modalidad de trabajo, pues por medio de la misma garantiza la transparencia en los procesos y determina las obligaciones de los interesados, blindando a la empresa jurídicamente y garantizando su aporte a la calidad de vida de los trabajadores.
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura
La aceleración del teletrabajo en Colombia a causa del Covid-19 generó un impacto decisivo en la productividad y en la calidad de vida de los trabajadores, y el estudio demuestra a través de la encuesta aplicada los factores determinantes que inciden en el desarrollo: herramientas de trabajo, seguridad y salud, horarios laborales y relaciones interpersonales, condiciones que, manejadas correctamente, se convierten en factores protectores para el bienestar integral de las personas.

Información General	
Título	Generando estrategias desde la gestión humana para garantizar el bienestar y la calidad de los teletrabajadores
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado en la modalidad de tesis
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/60350
Autor(es)	Juan Francisco Lázaro Holguín Sánchez
Editor	Pontificia Universidad Javeriana
Publicación	2022

Palabras Claves	Calidad de vida, teletrabajo, gestión humana, bienestar.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El aumento del teletrabajo en Colombia ha ido en aumento no solo por la pandemia del Covid-19, sino porque muchas organizaciones consideran que este tipo de relación laboral aporta al capital financiero por la reducción de gastos, sino que contribuye a la calidad de vida de los trabajadores, y el teletrabajo es un nuevo mecanismo para el empleador y no una tendencia del momento.</p> <p>En el teletrabajo se realiza un análisis DOFA, que indica; las debilidades, se presenta el trabajo en equipo, organización del tiempo y manejo de temas personales para los trabajadores; en oportunidades, fortalecer competencias digitales y comunicación fluida y asertiva; como fortalezas, calidad de vida para empleados al ahorrarse tiempos en desplazamientos, convivir más con familia, mejor alimentación, rentabilidad en las organizaciones, más flexibilidad en relación jefe-empleado; las amenazas, la gestión y el clima organizacional, pérdida de control de la productividad, ausencia de verificación de herramientas y condiciones de espacios lo que genera riesgos que conllevan a enfermedades o accidentes laborales.</p> <p>Está comprobado que el descanso es un factor importante para la eficacia y salud en las personas. Lampert Grassi, 2018 (citado en Holguín Sánchez, J. F. L. 2022) indica no solo la salud mental sino la salud física de los empleados bajo esta modalidad que debido al sedentarismo y al estilo de vida que conlleva el teletrabajo, pueden llegar a padecer enfermedades como la obesidad, también La República, 2022 (citado en Holguín Sánchez, J. F. L. 2022), informa que el teletrabajo genera estrés y ansiedad, según el Ministerio de Salud y Protección Social, 32,19% de los 11.457 reportados han presentado efectos psicológicos por altas concentraciones de trabajo.</p> <p>Recomendaciones establecidas en la implementación del teletrabajo, en las áreas de talento humano deben de informarse y capacitarse sobre la normativa del teletrabajo, fomentar estrategias de seguimiento no solo en eficiencia sino en riesgo psicosocial, realizar periódicamente reuniones presenciales para interactuar y fortalecer relaciones interpersonales entre compañeros, verificar a profundidad las diversas situaciones que tenga cada trabajador, organizar actividades que fomenten el trabajo en equipo entre líderes y trabajadores.</p>	
Metodología	
Metodología cualitativa y cuantitativa.	
Conclusiones	

El teletrabajador resalta la importancia de ahorro en tiempos de desplazamientos y acercamiento a su familia, sin embargo, el manejo del tiempo laboral y personal se ve afectado por la ausencia de procedimientos comunicacionales entre líderes y subalternos. Si bien es cierto que existe una normativa en teletrabajo, muchos empleadores no son conscientes de ello por lo que se generan debilidades y amenazas en su operatividad. El teletrabajo aparte de requerir infraestructura tecnológica, requiere del acompañamiento del área de talento humano para fomentar estrategias de acuerdo a las necesidades actuales en materia de SST y bienestar laboral.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

La importancia del proceso de talento humano en el teletrabajo conlleva a establecer diagnósticos reales en tiempo oportuno, que permitan minimizar la desmotivación, el bajo desempeño y la calidad de vida de las personas que ejercen dicha modalidad laboral y así garantizar oportunidades que fortalezcan las relaciones interpersonales y la salud de cada integrante para garantizar un buen clima organizacional en pro de los resultados esperados por la organización.

Información General	
Título	Incidencia del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades de las empresas
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Ensayo de grado
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17838
Autor(es)	Stephanie Quintero Gómez
Editor	Universidad Militar Nueva Granada
Publicación	2018
Palabras Claves	Trabajo en casa, calidad de vida.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Osio, 2010 (citado en Quintero Gómez Stephanie 2018) indica que en el teletrabajo el empleador tiene las siguientes ventajas, asumir menos riesgos, menos inversión de infraestructura, menos costo de planta de personal; y socioeconómicamente hablando mejora las condiciones socioambientales, disminución del tráfico, mejoramiento de las condiciones de vivienda. Y para Almudena & Agulló, 2002 (citado en Quintero Gómez Stephanie 2018) indica las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos.</p> <p>Desventajas o puntos de atención del teletrabajo: interacción con compañeros de trabajo,</p>	

<p>manejo del tiempo, percepción de no reconocimiento, respeto por la desconexión laboral, sobrecarga de trabajo, costos a cargo del trabajador en servicios públicos, posibles fugas de información, abuso en la interpretación de la normatividad entre las partes, inadecuada comunicación.</p> <p>Ventajas o beneficios del teletrabajo: altos niveles de productividad al no verse interrumpidas las actividades por otros temas inherentes a la empresa, ahorro en tiempo de desplazamiento, ahorro en alimentación y mejora de la misma, mejora el impacto ambiental, mejora los lazos familiares, optimización de actividades personales, mejora en las condiciones de reclutamiento, reducción del costo de adquisición de equipos por parte del empleador, implementación de programas de responsabilidad social</p>
<p>Metodología</p>
<p>Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca calidad de vida, teletrabajo.</p>
<p>Conclusiones</p>
<p>Las TIC han traído consigo cambios en la organización laboral permitiendo la inclusión de trabajadores de cualquier parte del mundo, incrementando la productividad derivada del aumento de la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud, etc.</p> <p>La calidad de vida se define como estado de satisfacción de las personas y aplica para relaciones laborales entre las personas y la empresa, trayendo consigo desventajas o puntos de atención, pero más ventajas y beneficios para las partes.</p>
<p>Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura</p>
<p>Sin duda alguna, conocer las desventajas del teletrabajo y cuya interrelación con el clima y cultura organizacional se da por naturaleza propia, dará a la organización pautas representativas para la intervención y mejora de las mismas y así fortalecer las ventajas o beneficios ya identificadas dentro de dicha modalidad para apropiarlas, aprovecharlas y potencializarlas.</p>

Información General	
Título	Teletrabajo: realidad y bienestar
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	file:///C:/Users/MARIO/Downloads/Administrador,+desbord es7_ART1_REVISION_TELETRABAJO.pdf
Autor(es)	Astrid Sofía Suarez Barros
Editor	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Publicación	2016
Palabras Claves	Teletrabajo, ventajas, riesgos, desafíos.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Suarez-Barros, 2015 (citado en Suarez – Barros 2016), menciona que bajos los nuevos modelos socioeconómicos se caracteriza consecuencias, la primera de carácter ambiental, generada por una explosión demográfica impactando los espacios y con más distancias que aumentan los tiempos para llegar a sus lugares de trabajo, y la segunda el desarrollo de las TIC que trae consigo nuevas metodologías de trabajo.</p> <p>Suarez-Barros, 2015 (citado en Suarez – Barros 2016), desde abordajes conceptuales el teletrabajo es una dinámica organizacional, que exige flexibilidad en pensamientos, en horarios, en entornos de trabajo y en labor por resultados, permitiendo flexibilidad en modelos de tiempo y espacio.</p> <p>El teletrabajo aporta beneficios y riesgos a las organizaciones y sus trabajadores, en los beneficios se identifica el aporte al medio ambiente y la disminución de la huella de carbono, aporta al mejoramiento de la movilidad, disminución de enfermedades respiratorias, dérmicas y alérgicas, incremento de la productividad, mejorar la calidad de vida y uso efectivo de las TIC, el ahorro de los espacios, flexibilidad horaria, generando mayor compromiso de los trabajadores con sus responsabilidades. Por su parte los riesgos identificados son la pérdida de relaciones interpersonales entre colegas y por ende afectación del trabajo en equipo, la ausencia de seguridad en la información.</p> <p>Cifre, Salanova y Rodríguez, 2006 (citado en Suarez – Barros 2016), desarrollaron un estudio comparativo entre trabajadores tradicionales y teletrabajadores, encontrando en estos últimos un nivel alto de adicción al trabajo.</p> <p>Lo anterior exige a los teletrabajadores disciplina, compromiso, responsabilidad para ser productivos, sin caer en adicciones e irresponsabilidades.</p>	
Metodología	

Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca calidad de vida, teletrabajo.
Conclusiones
<p>Los gobiernos deberán revisar la normatividad aplicable a teletrabajo, generando protección en la calidad de vida de los trabajadores y garantizando modelos productivos que garantice la inversión de los empleadores.</p> <p>Los empleadores deberán convertir sus organizaciones rígidas en organizaciones saludables, Los trabajadores deberán establecer equilibrio entre el trabajo y su vida familiar, generando límites a través de la disciplina y el autocuidado.</p>
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura
Estar atentos a los riesgos y beneficios del teletrabajo desde cualquier mirada, garantiza la protección de la calidad de vida de los trabajadores, el retorno de la inversión para el empleador y el crecimiento en la economía de un país, pues con dicha metodología de trabajo impacta no solo la vida de sus integrantes sino de la sociedad en general.

Información General	
Título	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Artículo de revista
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://papers.ssrn.com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=3519571
Autor(es)	Martha Luz Benjumea Arias, Jacqueline Valencia Arias, Eliana María Villa Enciso
Editor	Instituto tecnológico metropolitano
Publicación	2016
Palabras Claves	Calidad de vida, talento humano, teletrabajo.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El comportamiento individual es necesario para estimular y promover la eficiencia personal, pero es igualmente necesario establecer políticas y programas que promuevan la gestión del talento humano dentro de las empresas. La modalidad de teletrabajo se ha convertido en un factor relevante para las empresas y los trabajadores.</p> <p>El MinTIC, 2016 (citado en Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. 2016), revelan con porcentajes el impacto generado por esta modalidad de trabajo, el 47%</p>	

reducción de gastos, el 47% aumento de productividad, 37% aumento de eficiencia, 41% aporte en sostenibilidad ambiental; para los trabajadores el 49% mejoras en movilidad, el 40% destaca autonomía de labores y un 33% menciona mejor calidad de vida.

Abregat y Gallego, 2002 (citado en Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. 2016) De acuerdo al desarrollo eficiente de las tareas a desarrollar en el teletrabajo hay factores que pueden incidir positiva o negativamente la salud psíquica de los trabajadores, siendo el estrés una enfermedad que afecta la calidad de vida de las personas.

Vega y Flórez, 2014 (citado en Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. 2016), la motivación es esencial para el desempeño individual y el teletrabajador debe contar con las siguientes competencias básicas: automotivación, autorregulación, compromiso, comunicación y aprendizaje.

Sánchez y Mozo, 2009 (citado en Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. 2016), estrategia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar hacia mujeres con cargas familiares puede ser una desventaja de la modalidad.

La incorporación de nuevas tecnologías traen consigo transformación en los estilos de vida de las personas, las prácticas de consumo, las relaciones interpersonales y en la competitividad de las empresas, y de ahí nace la importancia de la contribución estratégica de los empleados por medio de la gestión del talento humano.

Metodología

Metodología de investigación científica, consiste en revisar literatura que abarca calidad de vida, teletrabajo.

Conclusiones

Los beneficios evidenciados a causa del teletrabajo tanto en la sociedad, las empresas y las personas resalta la generación de empleo, reducción de gastos, aprovechamiento del tiempo, inclusión, flexibilidad como mejoras significativas en la calidad de vida de las personas.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

El impulso que han tenido las organizaciones al implementar el teletrabajo como modalidad de contratación o como modalidad de incentivos para su capital humano, trae consigo beneficios financieros para las mismas organizaciones e inyectan en sus personas sentido de pertenencia, motivación y bienestar integral. Así mismo las áreas de capital humano buscan estrategias para garantizar la cultura organizacional y la competitividad al incorporar las TIC.

Título	Teletrabajo en Colombia, el papel de las áreas de talento humano en la implementación del esquema y su impacto en los teletrabajadores.
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Resumen Analítico de Investigación
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/447
Autor(es)	Camila Márquez Galeano, Yazmin Márquez Méndez
Editor	Corporación universitaria UNITEC
Publicación	2018
Palabras Claves	Teletrabajo, talento humano, calidad de vida.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>El teletrabajo es una estrategia laboral innovadora de aporta de manera impactante a la calidad de vida de los trabajadores, generando así oportunidades de empleo a las personas que, por situaciones de la vida, no habían podido acceder a un empleo presencial.</p> <p>En la implementación no puede faltar el proceso de talento humano, pues es el gestor de cambios de la organización para mejorar y mantener el bienestar y calidad de vida en los integrantes de la organización.</p> <p>La teoría de las relaciones humanas, nace en EEUU con Elton Mayo y señalan factores importantes: estudia la organización como grupo de personas, énfasis en la persona, inspirado en sistemas de psicología, delega autoridad, autonomía del trabajador, énfasis en relaciones humanas entre personas, confianza, dinámica grupal e interpersonal.</p> <p>El área de talento humano deberá lograr transformaciones culturales, realizando una gestión del cambio, cuyo objetivo es buscar siempre la mejora continua a través de mejores formas de trabajo, incentivos y motivaciones, con el fin de buscar la forma de tener trabajadores comprometidos y felices.</p> <p>El impacto del teletrabajo en la organización se debe traducir mejoramiento en condiciones de reclutamiento, mejora en el índice de retención de personal, equilibrio en lugares de trabajo, mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.</p> <p>Aspectos que impactan al teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ahorro en tiempo de desplazamiento • Mejora de alimentación • Reducción del estrés por desplazamientos y ocupar dicho tiempo en actividad física • Mejor impacto ambiental • Mejores relaciones familiares • Reducción del ausentismo • Aumento en motivación 	
Metodología	
Metodología de tipo cualitativo por medio de una encuesta virtual diseñada para documentar que tan alto o bajo es el índice de satisfacción y motivación de nuestros teletrabajadores dentro de la empresa.	
Conclusiones	

El área de talento humano es fundamental para la implementación del teletrabajo pues en esta se direcciona la estrategia laboral y se administra al personal para alcanzar los objetivos de la organización.

Se evidencia el impacto que la modalidad de trabajo a alcanzado en la calidad de vida de las personas, al contar con un sin número de beneficios que anteriormente bajo otras modalidades laborales no habían alcanzado.

Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura

Este estudio tiene en cuenta la orientación estratégica que debe tener el área de talento humano dentro de las organizaciones que implementen actividades en su labor, desde un acompañamiento jurídico hasta procesos de formación que garanticen la cultura organizacional desde la comodidad del hogar, así mismo se evidencia los grandes beneficios para la población trabajadora lo cual se traduce en calidad de vida para los teletrabajadores.

Información General	
Título	Estrategias del departamento de talento humano para incrementar la motivación de los empleados que hacen teletrabajo
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de grado
Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/61356
Autor(es)	Juan Miguel Ramírez Ruiz
Editor	Pontificia Universidad Javeriana
Publicación	2022
Palabras Claves	Teletrabajo, motivación, Beneficios.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>Las áreas de talento humano contribuyen al crecimiento de una organización, desde su reclutamiento, selección, formación, evaluación del desempeño, control de ausentismo, clima y satisfacción laboral y la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Fortalezas identificadas: adquisición de nuevas tecnologías y el manejo de las mismas en los procesos anteriormente mencionados con responsabilidad del área de personal. Desarrollo de métodos eficaces de entrenamiento y formación, así mismo la automatización para fortalecer la digitalización de documentos y aumentar la seguridad informática, garantizando mejores empleos y no menos.</p> <p>Debilidades identificadas: La motivación de las personas a la distancia, garantizar estrategias que fortalezca el sentido de pertenencia y apropiación de la cultura organizacional. Igualmente, el liderazgo deberá ser transformacional para dar espacios de crecimiento, confianza y creatividad.</p>	

<p>Oportunidades: Aprovechar las competencias identificadas en el personal y así fortalecerlas. Implementar trabajo en equipo basados en herramientas tecnológicas.</p> <p>Amenazas: La pandemia incremento la desigualdad, y esta ocasiono el abandono de puestos de trabajo de mujeres por encima de los hombres.</p> <p>En la implementación del teletrabajo empezaron a surgir problemas de desmotivación laboral en los trabajadores, como:</p> <p>Ascendo, 2020 (citado en Ramírez J. M. 2022), la jornada laboral subió un 40% al estar mas tiempo frente a pantalla, se detectaron altos índices de estrés y ansiedad, un 54% del personal afirmo echar de menos su vida social en el trabajo.</p>
<p>Metodología</p>
<p>Investigación de corte cualitativo y cuantitativo.</p>
<p>Conclusiones</p>
<p>Se evidencia la percepción de sobrecarga laboral por jornadas laborales extensas y el poco relacionamiento de relaciones interpersonales con compañeros de trabajo.</p> <p>Las estrategias que deberá implementar el área de talento humano son: manejo eficiente del tiempo, liderazgo inspirador en cual los líderes inyecten excelentes estados de ánimo en sus equipos de trabajo, incentivando las relaciones interpersonales con personal en teletrabajo.</p>
<p>Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura</p>
<p>Esta investigación refuerza las maniobras que deberán llevar a cabo los procesos de talento humano, con el fin de fortalecer su capital humano por medio de actividades que generen valor y motivación en ellos, por medio de estrategias de las debilidades y oportunidades y estrategias de debilidades y amenazas.</p>

Información General	
Título	Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral en la modalidad de teletrabajo
Tipo de documento (libro, audiovisual, artículo, noticia, etc.)	Trabajo de investigación

Acceso al documento (dónde está, código, web, etc.)	https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3095/1/Laura%20Carolina%20Uribe%20Gonz%c3%a1lez.pdf
Autor(es)	Laura Uribe González, Nelson Fredy Aguirre, Clara Beltrán
Editor	Universidad Católica de Manizales
Publicación	2020
Palabras Claves	Teletrabajo, riesgos, calidad de vida.
Resumen (síntesis global del documento, entre 200 y 250 palabras)	
<p>La modalidad de teletrabajo se vuelve atractiva para el empleador y trabajador, sin embargo, ninguna de las partes pierde responsabilidad frente a la relación laboral y su respectiva normatividad.</p> <p>Igualmente se deberá revisar la aparición de nuevos riesgos ocupacionales, convirtiéndose en generadores de estrés laboral que impactan la calidad de vida de las personas. Basados en la ley 1221 y decreto 884 del 2012, que regula el teletrabajo y las funciones de los responsables que hacen parte del teletrabajo (empleador- teletrabajador – ARL). La herramienta para medir el estrés recibe el nombre de batería de riesgo psicosocial y está formada por varios cuestionarios que indaga sobre aspectos intralaborales, extralaborales y niveles de estrés.</p> <p>El teletrabajo surge no solo por querer llevar el trabajo a casa, también para ofrecer trabajo decente a madres cabeza de familia que no podían salir de casa, para disminuir costos operacionales, gastos por arrendamiento y servicios, e impactar el medio ambiente; el bienestar de los teletrabajadores no solo está compuesto por factores del interior de la empresa sino también de factores extralaborales, la gestión de la salud en el trabajo tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y por ende la productividad en las empresas, es por eso que las empresas deben garantizar el bienestar del personal y reducir los riesgos de los trabajadores.</p>	
Metodología	
Metodología cualitativa que permite inferir en variables tanto de tipo sociodemográfico, como variables enfocadas a las reacciones generadas por el estrés.	
Conclusiones	
Muchos factores socio demográficos si influyen y son determinantes en el estrés laboral (convivir con familia, nivel de escolaridad, estrato socio económico y no contar con ingresos extras), por ende, implementar estrategias que sean transversales a los riesgos identificados en fundamental como factores protectores en la salud de las personas.	
Relaciones con el tema de investigación personal o práctica o asignatura	
La batería de riesgo psicosocial está conformada por varios cuestionarios que evalúan aspectos intralaborales, extralaborales y niveles de estrés, y su aplicación favorece la identificación de factores que vulneran la calidad de vida de las personas en cualquier tipo de modalidad laboral, incluyendo el teletrabajo.	

