



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

**ESTRATEGIAS DEL MANEJO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA
METODOLOGIA DEL TRABAJO EN CASA EN LAS ORGANIZACIONES.**

**STRATEGIES FOR THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATIONAL
CLIMATE FROM THE METHODOLOGY OF WORK AT HOME IN
ORGANIZATIONS.**

Autor (es): Angarita Sol, Maldonado Emily

Estudiantes de especialización en Alta Gerencia Universidad Libre Seccional Cúcuta.
correos electrónicos:

Solk_angaritav@unilibre.edu.co; emilya-maldonadod@unilibre.edu.co

Docente Investigador : Monroy Richard. Universidad Libre Seccional Cúcuta.

correo electrónico :

Richard.monroys@unilibre.edu.co

RESUMEN

El propósito de la investigación es diseñar estrategias para el manejo del clima organizacional desde la metodología del trabajo en casa en las organizaciones. Este artículo de revisión tomo como fuente de estudio las bases de datos de Redalyc,cielo, scopus,science direct ,gestión humana y virtual pro,junto con boletines especializados y normativos legal vigente con el fin de realizar la revisión sistemática del manejo del clima organizacional desde metodología de trabajo en casa. Se obtuvo como resultado que las organizaciones pueden desarrollar ambientes de trabajo positivos y colaborativos aun estando en lugares diferentes mientras se sigan manejando programas de estilos de vida saludable, promoción y prevención de riesgos psicosociales y el manejo y uso de tiempo laboral.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Palabras Claves: Trabajo en casa, Conectividad, Sobre Carga de Trabajo, Estrés, Vida familiar ,Estrategias de interacción , Vida Laboral

Abstract:

The purpose of the research is to design strategies for the management of the organizational climate from the methodology of work at home in organizations. This review article took as a source of study the databases of Redalyc, sky, Scopus, science direct, human and virtual management pro, along with specialized bulletins and current legal regulations in order to carry out the systematic review of the management of the organizational climate from work at home methodology. It was obtained as a result that organizations can develop positive and collaborative work environments even being in different places while continuing to manage healthy lifestyle programs, promotion and prevention of psychosocial risks and the management and use of working time.

Keywords: Work at home, Connectivity, About Workload, Stress, Family life , Interaction strategies, Working Life



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Introducción

El funcionamiento del clima organizacional dentro de una empresa nos ha permitido conocer el ambiente interno que repercute en el comportamiento de los empleados y este se ve influenciado en la productividad de la organización permitiendo el alcance de los objetivos.

Las organizaciones han implementado una variedad de metodologías de trabajo, entre esas está el teletrabajo y el trabajo en casa o remoto, que se cree que tienen las mismas condiciones, sin embargo, existen diferencias entre estas, el teletrabajador, según la ley 1221 de 2008, “es aquella persona que labora a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la organización” desde cualquier lugar, y el trabajo en casa se usa por alguna medida en especial por cierto tiempo.

Debido a la pandemia generada por la propagación del virus SARS COVID -19 en marzo del 2020, que inicio una crisis social, dada la orden de confinamiento total por el alto grado de contagios del nuevo virus, el mundo laboral se vio obligado a tomar decisiones improvisadas para poder continuar con su funcionamiento, viéndose afectado su clima organizacional y rendimiento de los trabajadores por a la falta de orientación e implementación de un plan estratégico que permitiera equilibrar el entorno laboral y personal.

Se cambio el modelo de trabajo para seguir llevando sobre la marcha el cumplimiento de objetivos de las empresas. Dicha situación provoco afectaciones psicosociales, y emocionales en los trabajadores ya que no se tenía un control, ni unas pautas definidas generando conflictos en horarios de trabajo, teniendo como consecuencias situaciones de altos niveles de estrés, ansiedad y malestar físico, trabajar de manera remota desde un lugar diferente al sitio de trabajo, puede traer ventajas y desventajas a las organizaciones, las cuales se han documentado en diferentes artículos científicos.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Para este caso se realizó la revisión documental en las bases de datos de Redalyc,scielo,scopus,science direct ,gestión humana y virtual pro,junto con boletines especializados y normativos legal vigente con el fin de realizar la revisión sistemática del manejo del clima organizacional desde metodología de trabajo en casa., con el fin de hacer un análisis profundo entre estas dos variable para indentificar las estratégicas a implementar para reducir el impacto en las organizaciones y poder atender con soluciones el mejoramiento de la productividad a través de este modelo de trabajo.

El clima organizacional ha estado interrelacionado con la salud mental y la motivación laboral, ya que las percepciones de cada empleado si no están alineadas a la organización podrían afectar su comportamiento y por ende la productividad de la organización. Los riesgos psico sociales en el desarrollo laboral son todas aquellas condiciones que pueden afectar el buen desempeño del trabajador y el clima organizacional

Para lograr el fortalecimiento del clima organizacional, como eje importante para mantener los procesos controlados y alineados con la estrategia de la empresa, se hace necesario implementar un plan de acción que direcciona y regule la manera de desempeñar las actividades laborales en casa, que nos ayuden a minimizar los riesgos psicosociales incluyendo programas de promoción, prevención y acción de hábitos de vida saludable, pausas activas y actividades de bienestar laboral, permitiéndole al empleado cumplir con sus obligaciones sin repercutir en su entorno personal y familiar.

De acuerdo a esto se busco implementar un modelo de gestiono para el análisis del trabajo en casa que no genere problemas psicosociales en el trabajador hoy en día las empresas se han transformado, se han diseñado áreas dentro de la organización encargadas de la gestión de talento humano, que anteriormente solamente las veíamos como áreas de contratación y nomina pero que hoy en día han tomado relevancia para promover la motivación y la salud mental de los empleados, identificando que un colaborador motivado y un ambiente laboral en óptimas condiciones puede impactar directamente en la productividad.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

MATERIALES Y MÉTODOS

Para nuestra investigación nos basamos en una ventana de observación simple desde el 2005 hasta el 2020 de las empresas que han optado por esta modalidad de trabajo en Colombia, de esta manera se recopiló evidencia de variables relevantes que se han presentado y planificado estratégicamente el empleo de este.

Para Hernández Fernández y baptista (2014) los estudios básicos tienen sus particularidades en la medida que se orientan a obtener de un resultado mucho más amplio mediante el análisis de los hechos y fenómenos, reales, observables y medibles en un espacio determinado, con respecto el estudio se consideró tomar como punto de partida el constructo relacionado a la variable clima organizacional con el fin describir aspectos relevantes en ella que inciden en la metodología del trabajo en casa en época de pandemia, teniendo en cuenta que en la revisión inicial se encontraron 1000 artículos relacionados con estos temas, de los cuales se tuvieron en cuenta 400 que tenían relación directa con el tema a tratar, del clima organizacional y el trabajo en casa

Se realizó una investigación descriptiva documental ya que buscábamos conocer situaciones a través de la descripción exacta de actividades, procesos y reacciones de las personas mientras realizaban el trabajo en casa y la forma en que incide en el entorno laboral, el relacionamiento de los colaboradores y la conexión que se tiene para la consecución de los objetivos comunes y el buen desempeño de la organización.

Buscamos documentar todas las variables que influyen en la motivación de los empleados en lo que les genera bienestar y calidad de vida laboral, para que aun desempeñándose fuera del mismo entorno puedan continuar teniéndolo y de esta manera poder generar estrategias que sirvan de guía para la implementación de este método de trabajo y que cuando las organizaciones se sumen a emplearla tengan una guía y una planificación estratégica para no afectar su clima laboral.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Resultados y Discusión

la implementación de trabajo en casa ha cambiado la manera de organizar y controlar los riesgos laborales, ya que cada empleado se encuentra en un entorno, con condiciones, y ambientes laboral diferente aumentando el riesgo de la salud mental, es por eso que (Augusto and Alegría 2012) afirman que un riesgo psicosocial laboral es el estado de consecuencia de la organización del trabajo, que puede afectar a la integridad del colaborador y cuyas consecuencias suelen ser relevantes. Los riesgos psicosociales en comparación a los factores psicosociales no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de afectar la integridad física y mental de los trabajadores de forma importante.

La innovación tecnológica ha permitido la creación de nuevas formas de trabajo interconectado, el teletrabajo, entendido como el trabajo remoto que implica el uso intensivo de herramientas tecnológicas, representa actualmente un modo de organización del trabajo muy bajo. Las resistencias para implementarlo por parte de las organizaciones son bastantes representativas, pero también la experiencia y la valoración de los propios teletrabajadores es polarizada. (Sánchez and Mozo 2009), de acuerdo con esto podemos decir que la implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) invaden cada espacio de nuestros hogares, y ahora con la llegada de la pandemia a cobrado más fuerza su facilidad de acceso, de portabilidad y de uso, evidenciando que los trabajadores pueden mostrar resultados positivos.

Las organizaciones actuales presencian algunas deficiencias en su clima organizacional con la metodología del trabajo en casa, que afectan la productividad y competitividad ya que esta metodología al implementarse no requiere de consensos iniciales entre el empleador y el empleado, y ocasiona ciertos resultados desfavorables para las compañías, en cambio. El trabajo en casa requiere de un adecuado proceso administrativo y de acuerdos iniciales entre jefes y colaboradores en orden a la Ley 1221. Pero puede llegar a



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

ser desfavorable, sobre todo en aquellas personas que ya tienen procesos contractuales o laborales de tiempo completo o por tiempos definidos en otras empresas. En este sentido habría altos índices de cargas de trabajo, sin que el colaborar en casa pueda dedicar tiempo de esparcimiento necesario para su descanso y recuperación, lo cual genera grandes problemas de salud, que están en contra de las recomendaciones dadas por las áreas de salud ocupacional y riesgos profesionales de las empresas en lo que se refiere a rendimiento, productividad y calidad de vida. (Anon 2010), analizando estos dos escenarios que no son iguales, pero pueden tener finales similares en los empleadores, podemos deducir que el papel de un buen manejo del clima organizacional puede llevar al éxito a una organización, sin importar su situación externa.

El teletrabajo es una alternativa de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad a realizar sin la necesidad de la presencia física del trabajador en la empresa durante su horario laboral. Agrupa una amplia cantidad de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el colaborador y la empresa. (Rodríguez Mejía 2007) En la actualidad con los avances tecnológicos y el fácil acceso a la tecnología en todos los lugares, se ha podido mantener la comunicación inmediata y constante entre los trabajadores, no se requiere la presencialidad para la continuidad del trabajo porque se mantiene la conexión mediante herramientas, plataformas y programas diseñados para la conectividad.

El principal motivo para acogerse al trabajo en casa ha sido para dedicar más tiempo a las cosas del hogar y para hacerse cargo de la crianza de los hijos e hijas, algunos trabajadores afirman que cuando éstos/as lleguen a una edad donde puedan ser responsables de sí mismos y no requieran de cuidados, volverán a realizar su trabajo presencialmente, principalmente, porque echan de menos un contacto más directo con sus compañeros y compañeras de trabajo, porque se sienten muy aisladas trabajando solas en casa o porque prefieren tener más separados el ámbito laboral y familiar con un horario y unos espacios más marcados y diferenciados. (Sánchez and Mozo 2009) con base a esto podemos



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

evidenciar que el compartir espacios diferentes entre la casa y el lugar de trabajo permite tener organización y límites en los tiempos de trabajo y en los espacios para el relacionamiento social que contribuyen a la salud mental de las personas.

Según la información de (Koys & Decottis, 1991) citados por (Pilligua, 2017), concluyen que, el clima organizacional está compuesto por dos ejes, el psicológico y organizacional, el primero se aplica mediante estudios individuales con los trabajadores de las organizaciones, mientras que el segundo, se realiza a nivel de la organización; ambas partes miden el nivel de percepción que tienen los empleados, sobre las experiencias que viven y sienten dentro de la organización. En Ecuador, Uría (2011) define, cómo el clima organizacional incide en el desempeño de cada uno de los colaboradores, mediante el desarrollo de un marco teórico relacionado a los temas objeto de estudio. Posteriormente, Morales y Tirapé (2012) en su investigación, resaltan elementos que desatan un clima organizacional inadecuado, generando como resultado insatisfacción en los trabajadores, que prestan sus servicios dentro de las organizaciones. (Pilligua and Arteaga 2019) Al no contar con el personal laborando dentro de la organización, algunos autores piensan que no podría generarse ni evaluarse un clima laboral, porque no se estaría cumpliendo con los requisitos mínimos para que exista, no habría una interacción directa entre los empleados y los procesos en equipo y pues sería diferente en cada espacio en que se desempeñe cada trabajador.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Conclusiones

La pandemia del CORONAVIRUS afecta las tendencias actuales de los mercados laborales, se destacan la transformación de la manera de trabajar, sobre todo la aplicación del teletrabajo y el trabajo en casa, modalidades utilizadas en esta época de pandemia para mantener a flote las organizaciones sin embargo las que no se lograron adaptar no vivieron para contar la historia, a nivel nacional el trabajo en casa se ha venido implementando y a su vez generando una mayor utilidad económica y más puestos de trabajo, sin embargo, Colombia aún le falta reglamentar esta modalidad. El mundo está cambiando cada vez más y la sociedad debe estar en una constante evolución y una rápida adaptación; esto no es desconocido para las organizaciones por ello el aceptar e incluir la metodología del trabajo en casa es preparar a la humanidad para las nuevas eras del trabajo. Este modalidad nos permite visualizar el aumento de los niveles de la productividad y la calidad de vida siempre que se sigan los lineamientos implementados para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral acordado, disminuyendo así considerablemente los índices de improductividad.

La implementación de nuevos lineamientos de trabajo en casa, según lo requiera, pueden incluir nuevas reglas de protocolo, seguridad y protección para todos los trabajadores a distancia; referencias a la flexibilidad de los horarios de trabajo; la posibilidad de desconectarse del trabajo a horas específicas para el descanso y la implementación de pausas activas; y el uso adecuado de las herramientas TIC.

Consideramos que el diseño de estrategias para la implementación de la modalidad del trabajo en casa traerá beneficios multilaterales tanto al trabajador como al empleador, teniendo un impacto significativo en cambios en el estilo de vida de la sociedad trabajadora, es importante que desde la organización se de acompañamiento en varios aspectos como:



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

1. Recomendación de alimentación equilibrada
2. Cuidar los cambios de salud física y emocional que puedan presentar.
3. Realizar actividad física y pausas activas durante el horario laboral, lo cual ayuda a conseguir un buen estado de salud.
4. Desarrollar habilidades y competencias que le permitan ser efectivo en la gestión del tiempo y las tareas.

Las nuevas tendencias laborales apuntan a generar calidad de vida, teniendo en cuenta que uno de los recursos más valiosos que tienen las personas es el tiempo, se han adaptado diversas formas para poder trabajar desde casa, y brindar la oportunidad a las personas de permanecer presentes en el mercado laboral y a su vez estar en casa. De ahí nace la necesidad de las organizaciones de adaptarse a estas tendencias y explorar alternativas que garanticen la productividad de sus equipos de trabajo y a su vez cumplan con este espacio generador de tiempo y calidad de vida.

La pandemia declarada por el virus sars covid 19, que paralizó el mundo en marzo del 2020, dio un giro a nivel mundial, al tener que paralizar la presencialidad de las personas en las calles y trabajos, llevando a un confinamiento total, como toda crisis trae su oportunidad de crecimiento llevo a la transformación de las compañías, apalancándose en el trabajo en casa, desplazando los diferentes puestos de trabajo a desarrollarse remotamente desde cada casa, mantenimiento la comunicación y la trazabilidad de los procesos mediante el uso de plataformas digitales que facilitan la comunicación y la continuidad de cada paso para el funcionamiento de las organizaciones.

Aprovechando este salto que adelanto a la humanidad, surge la necesidad de establecer lineamientos y parámetros que permitan estratégicamente controlar el desarrollo de las actividades desde la casa, realizando una sinergia entre la productividad y las pautas a seguir para desarrollarse de manera adecuada dicha modalidad de trabajo, no es solo asignar espacios dentro de los hogares, es lograr trasladar el sentido de pertenencia y el bienestar físico y mental de cada miembro activo de la organización y por ende seguir creciendo económicamente. Un factor fundamental que surgió con este cambio, es la manera de gestionar el talento humano, la búsqueda del bienestar alineado a la productividad generando una modalidad de trabajo idónea para cada organización.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Referencias Bibliográficas

- Anon. 2010. “Teletrabajo, Una Opción de Productividad y Eficiencia Real Para Las Organizaciones.” *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte* (31):1–5.
- Augusto, César, and Giner Alegría. 2012. “162161-Texto Del Artículo-607751-1-10-20121221.” 30:254–96.
- Pilligua, Cristhian, and María Flor Arteaga. 2019. “El Clima Laboral Como Factor Clave En El Rendimiento Productivo de Las Empresas . Estudio Caso : Hardepex Cía . Ltda .” *Cuadernos Latinoamericanos de Administracion XVI*(28):25.
- Rodríguez Mejía, Marcela. 2007. “El Teletrabajo En El Mundo y Colombia Teleworking in the World and in Colombia.” *Revista Gaceta Laboral* 13(1):29–42.
- Sánchez, Carmen Pérez, and Ana María Gálvez Mozo. 2009. “Teletrabajo y Vida Cotidiana: Ventajas y Dificultades Para La Conciliación de La Vida Laboral, Personal y Familiar.” *Athenea Digital* (15):57–79.