

# La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19

## The Culture and Climate of Organizations in Times of Confinement Due to Covid-19

Brandon A. Culma B.<sup>1</sup>, Duvan E. Londoño Q.<sup>2</sup> Yuliana García Mejía.<sup>3</sup>

David Tabares<sup>4</sup>

### INFORMACIÓN DEL ARTICULO

Fecha de recepción: 22 de Enero de 2020.  
Fecha de aceptación: 18 de Mayo de 2020.

<sup>1</sup>Estudiante de Psicología. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. Colombia.  
E-mail: [alejo\\_z1997@hotmail.com](mailto:alejo_z1997@hotmail.com)

<sup>2</sup>Estudiante de Psicología. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. Colombia.  
E-mail: [duvanelqa@gmail.com](mailto:duvanelqa@gmail.com)

<sup>3</sup>Estudiante de Psicología. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. Colombia.  
E-mail: [yulianagm15@hotmail.com](mailto:yulianagm15@hotmail.com)

<sup>4</sup>Estudiante de Psicología. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. Colombia.  
E-mail: [dtdeivid@hotmail.com](mailto:dtdeivid@hotmail.com)

CITACIÓN: Culma, B., Londoño, D., García, y Tabares, D. (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. CIE. Vol. 1. (9), 45-56.

### Resumen

El artículo reflexivo tiene como objetivo identificar por medio de una encuesta de selección múltiple, con un espacio tipo Likert, cuáles son los factores de la cultura organizacional más prevalentes durante la implementación masiva del teletrabajo. esta última no solo ha generado cambios estructurales, sino también a nivel de paradigmas. El Covid-19 obliga a las empresas a realizar gestiones de intervención, y es aquí donde la cultura y clima organizacional se empiezan a evidenciar como funcionales o disfuncionales. En los resultados denotan que las gestiones organizacionales en tanto la cultura y clima organizacional para una gran parte de la población no ha sido la más acorde para las necesidades básicas tanto para la salud del colaborador como para la potencialización de las empresas. Las funciones de la psicología en este campo de acción permiten las gestiones propias de la cultura y el clima organizacional, sirvan para que aquellos profesionales se sirvan de información, detecten y propongan intervenciones que generen bienestar a los colaboradores y por ende a la misma empresa.

**Palabras Clave:** *home office, cultura organizacional, clima organizacional, covid-19.*

### Abstract

The objective of the reflective article is to identify, through a multiple-choice survey, with a Likert-type space, which are the most prevalent organizational culture factors during the massive implementation of telework. The latter has not only generated structural changes, but also at the level of paradigms. The Covid-19 forces companies to carry out intervention efforts, and it is here that the culture and organizational climate begin to show up as functional or dysfunctional. In the results they denote that the organizational efforts in both the culture and the organizational climate for a large part of the population have not been the most consistent for the basic needs both for the health of the collaborator and for the potential of the companies. The functions of psychology in this field of action allow the management of the culture and the

organizational climate, serve for those professionals to use information, detect and propose interventions that generate well-

being for employees and therefore the company itself.

**Keywords:** *home office, organizational culture, organizational climate, covid-19.*

## Introducción

La cultura organizacional es ese aspecto propio de cada compañía que logra diferenciar sus procesos de las demás organizaciones, son esos aspectos que expresan la esencia de la historia de la misma y las formas en que se establecen las relaciones de la organización para con todas las otras personas, es decir, no solo los colaboradores y líderes, sino también con la sociedad en general. Asimismo, Llanos (2016), señala que la cultura organizacional “cultura es inherente y se vuelve necesaria para regular, identificar y diferenciar ciertas sociedades de otras, ciertos grupos de otros” (p. 11). Ahora bien, las organizaciones “se ordenan de acuerdo al ideario de institución que se espera establecer; por tanto, va construyendo todo un engranaje de espacios, tareas, perfiles profesionales que se espera se acoplen a los puestos”. (Coello 2016, p. 86).

Es necesario resaltar que en las organizaciones se debe tener una clara cultura para que el clima sea el más adecuado, manteniendo a los colaboradores activos para desarrollar las actividades y llevar a las organizaciones a un éxito eminente, específicamente en estos momentos de COVID 19. Dentro de la cultura organizacional hay un componente relevante que es el clima organizacional, y esta trata de cómo se están dando las dinámicas dentro de las organizaciones. Aunado a lo anterior, Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), afirman que

“La cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con

la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenidos con vista a garantizar una adaptación externa adecuada”. (p. 70).

Basado en lo anterior, la cultura organización permite equilibrar el clima de una organización conllevándolo a mejorar cada uno de los procesos de la misma. De la misma manera, Bracho (2012), señala que la cultura “no se inicia con sistemas, se inicia por los gerentes, y poco a poco se integran equipos, grupos, comités, y desarrollo tecnológico, así como redes que tejen el sistema competitivo de las organizaciones”. (p. 55).

Asimismo, la cultura “se encuentra en proceso, que pueda evolucionar hacia un consenso, una armonización de prácticas propias de una comunidad, por supuesto con sus inconexiones, pero, buscando delimitar los términos de la comunidad científica frente a un espacio virtual incontrolable”. (Bracho y Ureña 2012, p. 13). En la actualidad esa cultura está afectando directamente al clima organizacional debido a la pandemia, ya que no se están cumpliendo con cada uno de los elementos de la organización solo se está tomando en cuenta algunos símbolos que identifican a la empresa, pero el trabajo se ha multiplicado. Para Muete (2020)

“Los comportamientos deseados son las actitudes, hábitos, creencias, valores y formas de interacción que queremos

instalar. En este sentido, es importante pensar cómo queremos ser reconocidos por nuestros clientes y empleados. Dada la coyuntura de la COVID-19, el expositor resaltó cómo es que distintas culturas pueden determinar comportamientos distintos para un mismo evento”.

Actualmente el mundo se enfrenta a una contingencia sanitaria causada por el virus Covid-19, a raíz de estos sucesos las organizaciones de todo el mundo han tenido que buscar diferentes alternativas para seguir realizando las actividades laborales. Una de las estrategias con mayor implementación en esta área es el teletrabajo. Según el MinTIC, en Colombia se ha evidenciado un aumento de casi 400% en la modalidad del teletrabajo, relacionado con los dos años anteriores MinTIC (2020). Para el MinTIC (2020).

“El teletrabajo contribuye a la transformación digital del país, permitiendo que los ciudadanos puedan emplearse desde cualquier lugar, evitando la rutina de estar ejerciendo las funciones en un mismo lugar todos los días, reduciendo los tiempos de movilidad y brindando la oportunidad de integrar al mundo laboral a las personas con discapacidad”

De allí, el clima organizacional, en la actualidad juega un papel esencial en el incremento de las labores de la misma, donde los colaboradores garanticen su estabilidad no solo económica sino emocional, ayudando a mejorar la calidad de la organización, específicamente en estos momentos de pandemia. En vista de lo planteado, Melamed (2020), señala que

“Esta situación de la pandemia ha hecho que se aproveche muy bien las actitud

cooperativa y constructiva llevándolos a un nuevo momento fundacional. Son aquellas organizaciones que vienen cultivando hace mucho tiempo una cultura colaborativa y de aprendizaje, por lo que consideran que este es el momento ideal de ponerlo en práctica y aplicarlo plenamente”.

La finalidad de esta investigación es comprender cómo estos procesos organizacionales se están dando en plena situación de confinamiento a causa del Covid-19, puesto que suelen ser procesos que se realizan de forma presencial, bajo el control absoluto.

La investigación logra entender que la situación actual es de gran influencia para las organizaciones, y las pone en la obligación de gestionar nuevos procedimientos, reinventar sus paradigmas, identificar nuevos espacios para acompañar a sus colaboradores y los más importante, hacer visible la cultura de la organización.

Por medio de una encuesta de selección múltiple 25 colaboradores de diversas compañías de la ciudad de Medellín pusieron en manifiesto cómo están funcionando estos procesos en la actualidad, permitiendo realizar un análisis detallado de las consecuencias provenientes de la contingencia actual.

## **Bases Teórico**

*Cultura, clima organizacional y confinamiento a causa del Covid-19*

Para hablar de cultura y clima organizacional debemos primero entender que la cultura en una organización es “lo tradicional en la empresa, es lo que los fundadores a través de la historia y cada uno

de los gerentes y directores han ido dejando en ella” Mosquera, (2015). Según el mismo autor, es importante adecuarse a esa cultura, incluso el no estar dispuesto a esto, es una de las razones de que se encuentre en muchas organizaciones rotación constante de personal.

Intervenir la cultura organizacional no es fácil, sin embargo, es posible a través del logro de conexiones entre los directivos y líderes de la empresa; es un ejercicio que se realiza permitiendo que las personas salgan de lo que ya están acostumbradas, lo que permite modificar esa cultura para insertar la innovación que se hace primordial a la hora de competir con otras empresas, la intervención de la cultura se debe hacer sin incurrir a la imposición entre los miembros de la organización, procurando el bienestar de todos Mondragón, (2016).

Hay talentos con los que se nace y que se van perdiendo con el tiempo, tales como conflicto y negociación, creatividad e innovación, trabajo en equipo y liderazgo, “lo que se busca es que a través de la cultura organizacional los seres humanos recuperen esos talentos y los enfoquen dentro del seguimiento normal de la organización” Mosquera, (2015), teniendo en cuenta esta apreciación la cultura organizacional toma gran importancia y fuerza dentro de las empresas ya que estos talentos posibilitan el desempeño y un clima organizacional adecuado.

Dentro de la cultura organizacional se encuentra el clima organizacional, está según Mosquera (2015) es “el conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los empleados y asumidas como un factor principal de influencia en su comportamiento”, es decir que la

percepción y las condiciones que cada miembro tiene sobre el ambiente laboral se convierte en el clima como tal, lo cual en última instancia se relaciona con el comportamiento (emociones, pensamientos y actitudes) de cada miembro de la organización.

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.

Anteriormente los paradigmas organizacionales se basaban en el control total de las actividades del colaborador, los líderes tenían las capacidades de supervisar todo el tiempo las labores realizadas por los mismo, actualmente este paradigma cambia a una postura de acompañamiento, confianza por parte de la organización, y la auto-responsabilidad derivada de los colaboradores Mendoza y Mendoza, (2008).

Es importante empezar esta relación de confianza con acuerdos claros por parte del líder y sus colaboradores, definir que el teletrabajo no es sinónimo de disponibilidad completa, puesto que lo único que va generar es un agotamiento que se verá reflejado en la productividad (Báñez, 2017). Actualmente la cultura organizacional se puede percibir como: la manera en cómo responde la organización a las dificultades.

Es el momento adecuado para que, tanto líderes como colaboradores, se hagan visibles y adopten ese paradigma de acompañamiento, “en estos momentos,



mantener un clima laboral estable requiere la participación de todos los niveles de la organización, donde la comunicación de los líderes con sus equipos es clave para alinear los esfuerzos y encontrar alternativas que permitan dar continuidad a las actividades” Grupo Human (2020), la comunicación debe ser eficiente para lograr atender las necesidades de los colaboradores e integrantes de la organización así como también por parte de líderes y directores mantener una actitud positiva.

En tiempos de confinamiento por Covid-19 es un reto mantener un clima organizacional positivo ante una situación desafiante como lo es una pandemia, “El ambiente de trabajo juega un papel esencial tanto para crecimiento de la organización como en el desarrollo individual de los colaboradores; cuando la empresa promueve un ambiente positivo que garantiza el bienestar, los empleados mejorarán su rendimiento y se reforzará su sentido de pertenencia” Grupo Human (2020).

De la misma manera, el cambio en las organizaciones genera muchas ventajas en cuanto al proceso de formación de los colaboradores, puesto que les va permitir una mayor productividad debido a que ahora tendrán esa autonomía para identificar los espacios en los que son más productivos, adicionalmente, le entrega a la compañía un modelo de autorresponsabilidad y una mayor explosión de talento, lo que al final del día va lograr el objetivo de la cultura organizacional: mejorar la estabilidad laboral, la cual es una característica fundamental en una cultura organizacional fuerte Fuenzalida (2020).

Para conservar un buen clima organizacional, a pesar de las circunstancias actuales, dentro de las organizaciones debe haber recursos como “el diagnóstico del clima organizacional que es de gran importancia para promover el bienestar general en la empresa, especialmente, en momentos en los que el entorno puede resultar negativo como es el caso de la actual del COVID-19” Grupo Human (2020).

Este diagnóstico se hace necesario toda vez que las dinámicas laborales cambian debido a la contingencia sanitaria, lo cual quiere decir, que hay que realizar análisis y gestiones del clima organizacional constantemente.

En la actualidad, se hace necesario por parte de las empresas actualizar procesos, crear políticas para gestionar el home office y realizar cambios a la dinámica de trabajo con el fin de garantizar la continuidad de las actividades. Ahora bien, Sánchez, Sandoval, Bueno, Jánica, Soubelet y Zuluaga (2020), menciona que algunas empresas antes del suceso de la epidemia estaban más preparadas que otras, lo cual se denota en el malestar que actualmente se está produciendo dentro de algunas organizaciones.

Esto tiene una relación directa e indirecta con el propio desempeño de los colaboradores en la organización y en las esferas personales del mencionado. Asimismo, Sánchez, Sandoval, Bueno, Jánica, Soubelet y Zuluaga (17 de marzo 2020), detalla lo que él denomina como “desafíos empresariales” en tiempos de confinamiento, los cuales son:

- Seguridad: cuidar a los colaboradores (un ambiente de trabajo adecuado).

- Comunicación y abordaje de incertidumbres: informar a los colaboradores de las decisiones a futuro que la empresa está gestionando y lo que sucede actualmente fuera de la misma.
- Cultura de la diversidad: comprender y apoyar las situaciones distintas que están sucediendo en cada hogar de los colaboradores y sus diferentes necesidades, algunas son la desconexión familiar, el manejo de los hijos y el ejercicio en casa.

Por otro lado, está la gestión de lo relacionado con el teletrabajo en la actualidad, por lo cual se suscita una pregunta, esta es: ¿cómo preparar una empresa para el teletrabajo? Algunos expertos exponen que es de vital importancia tener: herramientas claras con las cuales los colaboradores puedan realizar sus actividades, realizar capacitaciones técnicas con el fin de tener un mejor manejo de esas herramientas y generar una transformación cultural Rapani, (2020).

Siempre que la cultura va tomar un nuevo rumbo no es posible pasar por alto la capacitación sobre el mismo, con el fin de presentar un panorama más claro a los integrantes de la compañía. Si bien las contingencias existentes actualmente no dieron paso a esa gradualidad necesaria para la implementación de esta modalidad, las compañías deben velar por el cumplimiento de esas indicaciones para el adecuado funcionamiento de la compañía (Ramos y Tejera, 2017).

## Metodología

Este artículo tiene un método cualitativo que según Martínez (2006), se trata del “estudio de un todo integrado que forma o

constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es, asimismo, estudia la cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia”. (p. 128). De la misma manera, se basa en un tipo de investigación reflexivo que según Cuesta-Benjumea (2011):

“Expresa la conciencia del investigador, habla de su conexión con la situación de la investigación. Es un proceso en el cual el investigador vuelve sobre sí mismo para examinar críticamente el efecto que tiene sobre el estudio y el impacto de las interacciones con los participantes”. (p. 1).

En primera instancia se hace una revisión bibliográfica de contenidos sobre Cultura y clima organizacional en época del confinamiento a causa del Covid-19, y esta conseguirá a través de Webinars y artículos, debido a que es un tema actual. Asimismo, se desarrolla bajo un diseño de investigación no experimental que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. (p. 526). De la misma forma, este diseño se clasifica en transversal descriptivo según Hernández, Fernández y Baptista (2014),

“Tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción”

Asimismo, este artículo tiene como objetivo determinar el tipo de cultura y

clima organizacional en época del confinamiento a causa del Covid-19, por medio de una encuesta anónima diseñada en Google, con 11 preguntas de selección múltiple y respuesta ineludible y un espacio no obligatorio, donde los participantes pueden expresar un comentario sobre su experiencia en el teletrabajo. Muestra: 25 personas que están o han estado en la modalidad de teletrabajo.

En cuanto a la población se puede señalar Población: personas que están o han estado en la modalidad de teletrabajo desde el confinamiento por le Covid-19 o no. Muestreo: no probabilístico por conveniencia.

Por su parte, en este tipo de investigación las técnicas de investigación según Orellana y Sánchez (2006), requiere de una búsqueda, lectura, interpretación y apropiación de información relacionada con el tema objeto de estudio, es decir de un marco teórico referencial.

De allí, el instrumento utilizado para la obtención de los resultados se aplicó una encuesta diseñada por los autores del presente artículo, de carácter anónimo, confidencial y con fines netamente académicos, la cual consta de 11 preguntas de selección múltiple, escala tipo Likert y un espacio destinado a que los participantes expresen sus comentarios sobre el teletrabajo y su experiencia. La encuesta es analítica, con el fin de explicar y describir un problema en existencia para hallar una posible solución.

## Resultados

En esta encuesta participaron 25 personas que trabajan o han trabajado en la

modalidad de teletrabajo, representando el 100% de la población, de los cuales, el 100% respondió las 11 preguntas de selección múltiple y el 12% correspondiente a 3 personas, respondieron al espacio dedicado a dar la opinión frente al teletrabajo.

1. En la primera pregunta ¿Su modalidad de trabajo siempre ha sido el teletrabajo?, el 96% de las personas contestaron No y el 4% restante contestaron sí.

2. En la segunda pregunta: ¿Obtuvo capacitaciones técnicas y adaptativas al ingresar a la modalidad de teletrabajo?, la cual pretende indagar sobre los aspectos de la preparación de necesidades o potencialización en relación a la modalidad de trabajo virtual través de la organización. Las respuestas tienen una tendencia alta con el 56% de personas que responden No, un 32% de personas que responden tal vez y solo un 12% de personas contestaron sí.

3. ¿Considera que su líder ha tenido con usted encuentros significativos para afrontar de manera adecuada el teletrabajo?, donde se obtiene un sí por un 52% de las personas si han tenido un encuentro significativo con sus líderes para afrontar la crisis, un 32% expresan que no, aunque no hayan obtenido una capacitación o entrenamiento, y un el 16% tal vez lo ha tenido.

4. En la pregunta ¿Qué tan importantes considera estos encuentros con su líder? (Si no ha tenido encuentros con su líder, responda no aplica), el 36% de las personas consideran muy importante estos encuentros, el 20% importante y el 8% aceptablemente importante, lo que representa gran cantidad de la población

que valora o cree que los encuentros con sus líderes en realidad le han sido útiles, por otro lado, el 12% considera poco importante estos encuentros y el 24% responden no aplica, lo que significa que no han tenido encuentros con sus líderes, lo que hace más preocupante el asunto.

En este punto se cambia de foco, aquí se comienza a indagar sobre aspectos relacionados con el desempeño del colaborador, dónde esté es responsable de su trabajo, independientemente de sus habilidades, por lo tanto, se comienza preguntando:

5. ¿Qué aspecto considera más importante en el teletrabajo?, donde se marca una tendencia muy alta del 48% de personas que mencionan la responsabilidad como aspecto más importante, lo que probablemente quiere decir que entregar el producto o cumplir con los objetivos, sin importar otras cuestiones, sea lo importante.

Por otro lado, el 16% de personas consideran el acompañamiento por parte de líderes un aspecto importante, finalmente con el 12% las personas consideran importante la confianza, el orden con un 12% y la comprensión con un 12%, estos tres últimos aspectos, son supremamente importante en la nueva cultura organizacional del teletrabajo, descrita por diferentes autores.

6. En esta pregunta se evalúa sobre las circunstancias y situaciones en relación al desempeño: ¿Cuál de los siguientes aspectos influye de forma negativa en su desempeño en el teletrabajo?, en esta pregunta hubo nuevamente una tendencia alta, con un 48% de personas que nombran la sobrecarga laboral como el principal

aspecto que influye de manera negativa en su desempeño, donde las personas expresan que por estar en casa, sus superiores no ponen límites de tarea y horarios, luego con un 32% las personas consideran que un ambiente desadaptado influye negativamente, en el hogar es donde se realiza esto y allí se convive con eventos externos que irrumpen la atención, o las condiciones propias como implementos, etc. Luego con un 8% en cada aspecto, se encuentra la falta de motivación y falta de acompañamiento por parte del líder, y finalmente con un 4% la falta de orden.

7. Continuando, se indaga sobre otro aspecto importante, y es la adaptación del espacio para el teletrabajo, donde se pregunta de los siguientes servicios y objetos, ¿con cuales cuenta en el sitio donde desempeña el teletrabajo?, donde el 96% de los encuestados cuentan con energía, el 96% con internet (WIFI), el 88% con computador con audio y cámara, el 84% con celular Smartphone con cámara y audio, el 28% con datos móviles y el 12% con silla ergonómica.

8. Para tener un óptimo desempeño, se necesitan tener espacios de esparcimiento y actividad motora, por lo que se preguntó si durante su tiempo en teletrabajo, ¿hacen pausas activas?, donde el 44% si lo hace, lo que supone un interés propio o de los líderes y empresa por este proceso, el 36% no lo hace, lo que prende las alarmas, ya que es casi la mitad del total que están inmóviles durante horas. El 20% tal vez los haga, lo que supone un uso no adecuado de estas pausas tan importantes para darse un descanso y alivio tanto corporal como cognitivo.

9. ¿Lleva usted un estilo de vida saludable?,



como realizar actividad física, tener una buena alimentación, dormir el tiempo adecuado, entre otras, esto se preguntó con el fin de determinar si había un interés propio por cuidar de su salud, donde el 40% de las personas respondieron sí, lo que supone que una mayoría lleva constantemente está hábito. Otro 40% respondieron tal vez, lo que lleva a conjeturar que hay una preocupación por la integridad física, más allá de las exigencias laborales. Finalmente, un 20% de la población no tiene este estilo de vida saludable.

10. En este punto se dedica un espacio para determinar si las personas tienen tiempo para compartir con su familia con la pregunta. “En caso de que conviva en el espacio de teletrabajo con su familia u otra persona de importancia para usted, ¿ha logrado pasar el tiempo deseado con estos?”, donde el 72% de las personas responden sí; el 28% de las personas responden no.

11. Finalmente, se les pregunta a las personas En una escala del 1 al 5, siendo 5 el más alto, ¿cómo calificarías tu experiencia en el teletrabajo?, donde el 44% califican 4; un 20% califica 5; un 30% 3; un 12% califica 2 y el 4% califica 1.

## Conclusiones

La cultura organizacional, como aquello que identifica a una empresa y la diferencia de otras, en tiempos de confinamiento por el covid-19 devala cómo se están elaborando las dinámicas organizacionales; una de los componentes inmersos dentro de esta es el clima organizacional, el cual que siempre ha tenido una gran influencia en toda la dinámica empresarial y en los colaboradores en su vida personal, además de demostrar una parte de las gestiones de

la cultura organizacional.

Hoy por hoy la crisis sanitaria obliga a que las empresas evalúen y realicen intervenciones sobre los nuevos problemas que nunca habían tenido, pero también los antiguos conflictos que no se había resuelto, y para las gestiones relevantes en la actualidad necesita un diagnóstico del clima organizacional y un replanteamiento sobre la cultura organizacional de la misma empresa.

El abordar desde el buen manejo de la cultura y el clima organizacional en tiempos de Covid es un puente en cómo la organización sirve de apoyo en la vida personal de los colaboradores, además de ser indispensables para que la empresa siga elaborando una buena gestión en el ámbito de producción y las relaciones con sus colaboradores.

La encuesta diseñada y ejecutada por esta investigación revela cómo están las condiciones del teletrabajo para los colaboradores, y la marcada relación e influencia de la cultura y el clima organización en tiempos de confinamiento a causa Covid-19. Las conclusiones de estas son:

Se evidencia el primer problema que afecta la cultura, el clima organizacional y al colaborador en teletrabajo, la falta de entrenamiento y capacitación para el personal.

Por otro lado, se puede evidenciar una tendencia muy alta de personas que están experimentando recientemente esta modalidad de trabajo, lo que exige mayor atención por parte de la organización, para que el confinamiento y la modalidad de trabajo, no sean una carga física y cognitiva

para el colaborador. tres décimos de las personas que participaron de la encuesta no han tenido encuentro significativos o acompañamientos sobre el teletrabajo, lo cual refleja una ausencia significativa desde la organización, y además es similar a la población que no consideran importante estos encuentros, lo que permite preguntarse sobre el eficaz acompañamiento o por lo menos la definición desde la empresa de que es un acompañamiento, si siquiera lo tienen en cuenta.

La mitad de las personas consideran que la responsabilidad es un factor sumamente importante en el teletrabajo, y no es falso, sin embargo, en los resultados de la sobrecarga laboral está el mismo valor de porcentaje, esto es: la responsabilidad tiene un valor tan alto puesto se multiplica la sobrecarga laboral.

Es decir, la responsabilidad se vuelve una obligación impuesta para seguir laborando y/o acompañando los procesos empresariales. Se evidencia que, aunque el teletrabajo solicite de varias de varias herramientas para llevar a cabo la misma, el 100% de las personas carecen de algunos de estos servicios en mayor o menor medida, resaltando que solo el 12% cuenta con una silla ergonómica para realizar cómodamente su trabajo, además de evitar enfermedades a corto o largo plazo.

En sí, es importante resaltar que la mayoría tiene las condiciones materiales para poder producir para la empresa, mas no para tener bienestar en las condiciones físicas.

Sobre esta última un buen porcentaje de las personas no tienen interés o las

exigencias laborales no permiten a la persona preocuparse por su integridad, por lo cual no tienen hábitos de vida saludable. Hay una clara tendencia a compartir con la familia, pero un 28% restante puede estar inmerso entre la población que presenta la sobrecarga laboral como problema que interrumpe las relaciones familiares.

A pesar de que hay una mayoría de personas que califican positivamente su experiencia, existe un porcentaje significativo que no ha tenido una buena experiencia, debido a diferentes factores ya nombrados anteriormente. Sin embargo, es necesario analizar la posibilidad de la existencia de una ambivalencia entre los factores analizados por algunas preguntas y la satisfacción total.

Por último, en el espacio dedicado a hacer un comentario extra frente a su experiencia con el teletrabajo, las personas nombran como aspectos influyentes negativos las dificultades con la conectividad y espacios adecuados para realizar el teletrabajo, trabajo designado por WhatsApp en tiempos extra laborales, finalmente se nombra un atraso a nivel tecnológico en Colombia en cuanto al ambiente laboral, haciendo especial énfasis en el sector educativo, aunque se hace la claridad que teniendo en cuenta el corto tiempo de adaptación en el país, la respuesta en general ha sido buena.

## Referencias Bibliográficas

Aratti, M. [GreatPlaceToWorkARG]. (2020). La importancia de medir el clima organizacional en medio de una crisis [archivo de video]. Recuperado en: <https://bit.ly/3iLp1N8>

- Báñez F., (2017). El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita. Volumen II. España. Recuperado en: <https://bit.ly/2NZZt0n>
- Bracho K., (2012). Cultura investigativa y producción científica en universidades privadas del municipio Maracaibo del estado Zulia. Revista REDHECS Educación. N° 12. Año 7.
- Bracho K., y Ureña Y., (2012). Ontología para el desarrollo de la investigación como cultura. Revista En-claves del Pensamiento, vol. VI, núm. 12.
- Coello F., (2016). Influencia de la cultura organizacional en la estructura ocupacional de las instituciones. En Llanos Mónica (Universidad ECOTEC). La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana. (pp. 7 - 19). Samborondón - Ecuador.
- Cuesta-Benjumea C., (2011). La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa. Revista Enfermería Clínica. 21(3).
- Fuenzalida P. (2020). La cultura del teletrabajo. [Archivo de vídeo]. Recuperado en: <https://bit.ly/31Ryw79>
- González, U. [IESA School of Management]. (2020). Webinar: Teletrabajo y Cultura Digital en tiempos de COVID-19 [Archivo de vídeo]. Recuperado en: <https://bit.ly/3iFtT6u>
- Grupo Human (14 de abril 2020). COVID-19: el papel de recursos humanos en tiempos de crisis. Recuperado en: <https://bit.ly/2BzXOMH>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista P., (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México.
- Lajarín, J. (2015). El teletrabajo ¿una solución? (Trabajo de Grado). Universitat Miguel Hernández de Elche. México. Recuperado en: <https://bit.ly/2C7Gnmz>
- Llanos M. (2016). La personalidad de las organizaciones: La cultura. En Llanos Mónica (Universidad ECOTEC). La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana. (pp. 7 - 19). Samborondón - Ecuador.
- López, N. (2020). Free webinar: Cultura organizacional [archivo de video]. Recuperado en: <https://bit.ly/2BLSp4Z>
- Martínez M., (2006). La Investigación Cualitativa (Síntesis conceptual). Revista IIPSI. Vol. 9. N° 1.
- Melamed A., (2020). El mundo laboral y la pandemia: cómo reaccionaron las organizaciones frente al coronavirus. Tendencia. Recuperado en: <https://bit.ly/3gyrp84>
- Mendoza, E., y Mendoza, M., (2008). El cambio de paradigma en las organizaciones como fundamento del estilo de liderazgo ético. Trabajo presentado en V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad

- Nacional de La Plata. Recuperado en: <https://bit.ly/3e2ic6g>
- MinTIC (2018). El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos. Recuperado en: <https://bit.ly/2CenzSI>
- MinTIC (2020). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. Recuperado en: <https://bit.ly/2NYEuLk>
- Mondragón A., (2016). Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL. (Tesis de Maestría). INFOTEC Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación. México.
- Mosquera, J. (2015). La cultura y el clima organizacionales, vitales en las empresas - [Negocios en Tm] @ [Archivo de video]. Recuperado en: <https://bit.ly/2OdpFoF>
- Muete R., (2020). Cultura organizacional en tiempos de la COVID-19. Revista digital de opinión de la Universidad de Lima - Perú.
- Muñoz, F.. (2020). Retos para gestionar el clima laboral en tiempos de incertidumbre [CICAP - Universidad de Costa Rica] [Archivo de video]. Recuperado en: <https://bit.ly/2NYjx39>
- Orellana, D., y Sánchez M., (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. Revista de Investigación Educativa, vol. 24, núm. 1.
- Pinzón, C. (2020). Liderazgo colaborativo en tiempos del Covid-19. [Archivo de video]. Recuperado en: <https://bit.ly/38y8Iyz>
- Ramos, V., y Tejera, E., (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Revista Acción Psicológica, vol. 14, núm. 2.
- Rapani L., (2020), Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Factor Trabajo. BIF Mejorando vidas. Recuperado en: <https://bit.ly/3gyqgND>
- Salazar J., Guerrero J., Machado Y., y Cañedo R., (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Revista ACIMED. v.20 n.4.
- Sánchez E., Sandoval C., Bueno L., Jánica F., Soubelet M., y Zuluaga C., (17 de marzo 2020). ¿Qué tan resilientes están siendo las empresas ante la crisis del COVID -19? Revista electrónica de opinión. Ernst & Young Global Limited (EYG).