



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19

AUTORES:

**Alegría Triguero, Hellen Katuska
Herrera Castro, Sara Jazmín**

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Econ. Laura María Zambrano Chumo, Msc.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Psicóloga Hellen Katuska Alegría Triguero y por la Ingeniera Comercial Sara Jazmín Herrera Castro, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTORA DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

Econ. Laura María, Zambrano Chumo, Msc.

REVISOR

Ing. Freddy, Camacho Villagómez Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 28 días del mes de julio del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Hellen Katuska Alegría Triguero** y **Sara Jazmín Herrera Castro**

DECLARAMOS QUE:

El Artículo Profesional de Alto nivel “Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19” previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 28 días del mes de julio del año 2022

AUTORES

Hellen Katuska Alegría Triguero

Sara Jazmín Herrera Castro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Hellen Katuska Alegría Triguero** y **Sara Jazmín Herrera Castro**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel** previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional** considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de julio del año 2022

AUTORES

Hellen Katuska Alegría Triguero

Sara Jazmín Herrera Castro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface with the following information:

- Documento:** [ARTICULO DE INVESTIGACION - ALEGRIA TRIGUERO - HERRERA CASTRO- 9 de mayo de 2022.docx \(0136923379\)](#)
- Presentado:** 2022-05-17 17:12 (-05:00)
- Presentado por:** freddy.camacho.villagomez@gmail.com
- Recibido:** freddy.camacho.uctsg@analysis.urkund.com
- Mensaje:** TESIS (ALEGRIA-HERRERA) [Mostrar el mensaje completo](#)

Below the message, a green progress bar indicates 0% completion, with the text: "0% de estas 26 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes."

TEMA: Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19.

MAESTRANTES: Hellen Katuska Alegría Triguero y Sara Jazmín Herrera Castro

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

Econ. Zambrano Chumo, Laura María Msc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Estimada Laurita, gracias por la constante predisposición a compartírnos sus conocimientos y orientarnos en este tan importante proceso; demostrándonos su calidad humana y profesional, lo cual nos motiva a mejorar profesionalmente sin abandonar la humanidad que siempre debe caracterizarnos. Agradezco también a mis amigos y cada una de las personas que me han brindado su apoyo para la consecución de esta meta.

Hellen Alegría Triguero

Agradezco a Dios quien ha forjado mi camino, por darme sabiduría para tomar la decisión de seguir preparándome y quien me ha dirigido por el sendero correcto, el que está conmigo en todo momento. Agradezco a cada persona que dio apertura para culminar esta maestría y terminarla con éxito.

Sara Herrera Castro

DEDICATORIA

Dedico el presente artículo a mi familia, por amarme y apoyarme en todas las formas existentes. A mi esposo, por ser mi felicidad y amor de toda mi vida.

Hellen Alegría Triguero

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy, en especial a mi madre por su apoyo incondicional en mis jornadas extendidas de estudios.

A mi hija Paula y a mi esposo Javier, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor, a mi gata Firu, quien no se desprendía de mí en cada momento de estudio.

Gracias a Todos.

Sara Herrera Castro

RESUMEN

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.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Teletrabajo, COVID-19

ABSTRACT

COVID-19 triggered a global pandemic generating serious conditions in the health of the population and also serious economic consequences, as a form of economic reactivation, teleworking was implemented to continue working safeguarding people's health. This article entitled Incidence of Teleworking in Organizational Culture considering the current health situation given by COVID-19, sought to describe the incidence of the variables, whose objective was to determine the correlation of the variables teleworking and organizational culture. Quantitative methodology was applied, describing the findings. The target group of the research was made up of the economically active population of the city of Guayaquil, to describe the incidence of the variables Teleworking and COVID-19. The sample consisted of 207 people, to whom a questionnaire of closed questions was applied online, a tool that was structured based on the Denison Model. The results found show that there is a moderate relationship between the variables teleworking and organizational culture, the new modality implemented worldwide such as those of teleworking, which have culturally transformed different modalities that have forced the implementation of new organizations, in which the implementation of technology also plays a very important role. Concluding that it would not be possible to implement teleworking if there is no fostered organizational culture with strong characteristics and values necessary for its implementation.

Keywords: Organizational Culture, Teleworking, COVID-19

Introducción

La emergencia sanitaria generada a nivel mundial por causa del COVID-19 se ha convertido en un desafío para la humanidad, ha sido necesario cambiar la manera de trabajar. Para la mayoría de las Organizaciones tanto públicas como privadas el COVID-19 marca un punto de inflexión, ha resultado primordial la digitalización y conexiones telemáticas (Rodríguez et al., 2020). En el centro de este cambio se encuentra la Cultura Organizacional, es decir los sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y valores que influyen en cómo interactúan los miembros de una empresa (Bejarano & Silva, 2017).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en los momentos actuales la inestabilidad y el cambio son características fundamentales del entorno, lo cual decide las transformaciones en las organizaciones como resultado de la crisis del COVID-19. La mayoría de las empresas en el mundo modificaron la forma de trabajo, los jefes de áreas desarrollaron estrategias para realizar cambios rápidos, en el que el “trabajo en equipo” juega un papel muy importante. La crisis dada por el COVID-19 ha desafiado a las empresas, las cuales se han visto obligadas a realizar cambios importantes, y en el proceso ven el lugar de trabajo y el mundo de manera diferente.

Colombo (2020), mencionó que la modalidad de trabajo es una verdad que muchas veces los directivos olvidan, especialmente en esta época, a raíz de la crisis del coronavirus adoptar la práctica del teletrabajo es lo que permitió que las empresas sobrevivan, es fundamental crear una adecuada articulación de las diferentes áreas, y una comunicación fluida dentro de los equipos, compartir la información a todos los niveles de la empresa ayuda a crear una cultura de mayor colaboración.

El teletrabajo es una modalidad laboral que desde hace algunos años ha comenzado a formalizarse en el mundo entero; en el panorama mundial se habla de que alrededor del 20 por ciento de la fuerza laboral teletrabaja y una gran parte de la que no lo hace, quisiera

hacerlo (Páez et al., 2020). El aumento de la productividad, es uno de los principales motivos por el cual el teletrabajo está siendo ampliamente adoptado en el panorama laboral nacional e internacional. Estudios relacionados con el tema advierten que el teletrabajo aumentaría la productividad entre un 20 y un 30 por ciento en los empleados y empresas que optan por esta modalidad. Y de igual manera, afirman que el teletrabajo tiene un impacto positivo en el bienestar, la satisfacción y la motivación de los trabajadores, así como en la disminución del ausentismo en las empresas (Moreno et al., 2018).

Para Vargas y Garbanzo (2020) continuar promoviendo el clima, cultura y cambio organizacional, resulta un reto dada esta situación sanitaria, puesto que se puede dar una modificación siempre que primero los trabajadores asimilen los cambios, y esto muchas veces es un desafío para las organizaciones. Morales (2020), mencionó que los cambios en las empresas se aceleran a pasos agigantados buscando una mejor calidad de vida para los trabajadores, la modalidad de teletrabajo ha dado un resultado eficaz y dar un paso atrás es casi imposible. Las organizaciones están evaluando opciones de trabajo con menos presencia física y más trabajo remoto, que lograrán un mejor equilibrio en la calidad de vida de los trabajadores y las empresas tendrán que redefinir sus valores y cultura organizacional, enfocándose en las personas.

Pocas organizaciones están preparadas para el cambio, y para muchos trabajadores es doloroso que los líderes apoyen la adaptación, ya que tales procesos provocan cambios en la cultura organizacional y el modelo organizacional sobre el que se construyó ya no existe en la situación actual (Vargas & Garbanzo, 2020). Macías y Cerda (2019), manifestó que la principal resistencia ante la transformación está establecida por los individuos y el temor que tienen naturalmente a lo desconocido, esta situación ha provocado temores mayores, como el temor a perder el trabajo y el temor a la muerte; esto ha conllevado a cambios profundos en la actitud de las personas frente a las herramientas tecnológicas.

En diciembre de 2019 se identificaron en Wuhan (China) casos de neumonía originados por un nuevo coronavirus. Este nuevo coronavirus tiene distintas denominaciones: 2019-nCoV según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y SARS-CoV-2 según el Comité Internacional de Taxonomía de Virus. El 7 de enero de 2020, el nuevo coronavirus fue anunciado oficialmente por las autoridades chinas como el agente causal de dichas infecciones (Palacios et al., 2020).

De acuerdo a la Secretaria General de Comunicación de la Presidencia (SECOM) en febrero de 2020 se declaró el primer caso de COVID-19 en el Ecuador, y en marzo del mismo año mediante Decreto Presidencial Nro. 1017 suscrito por el Lcdo. Lenin Moreno Garcés quien desempeñaba funciones como Presidente Constitucional de la República del Ecuador, se declaró estado de emergencia sanitaria en todo el territorio ecuatoriano; dicha declaratoria estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.

Desde décadas previas al 2020, varias autoridades científicas y figuras mediáticas advertían sobre la posible aparición de un virus con capacidad de generar una pandemia que tuviera consecuencias devastadoras para el mundo. Exitosos libros como *A Dancing Matrix* (1994) de Robin Marantz Henig, *The Coming Plague* (1994) de Laurie Garrett y *The Hot Zone* de Richard Preston (1995) tocaron este tema y coincidieron en que mundialmente no existía la preparación suficiente para lidiar con algo así.

Se dio a conocer que se sabía de la existencia de 6 cepas antes de diciembre de 2019, las cuales infectaban a los seres humanos, generando problemas respiratorios. Los más peligrosos son el SARS-CoV-2 y MERS-CoV los cuales infectan el tracto respiratorio inferior desencadenando una afección respiratoria grave en las personas (McIntosh & Peiris, 2018). Sin embargo, es de conocimiento público que el SARS-CoV-2 también afecta a las aves y varios animales salvajes, afectando también el ganado, lo cual ha generado grandes pérdidas económicas a nivel mundial (Perlman, 2019).

En el mundo laboral, debido al estigma social de que las labores no remuneradas deben recaer sobre las mujeres, estas se han visto obligadas a combinar el teletrabajo con el desarrollo de las tareas domésticas y los cuidados de personas dependientes, lo que ha incrementado el número de horas de trabajo en sus jornadas laborales. Además, muchas mujeres trabajan en lo que se conoce como economía sumergida y, a consecuencia de las medidas de prevención, han perdido sus puestos de trabajo y no pueden recibir las ayudas estatales (Horbath & Gracia, 2020).

Un estudio alemán realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) afirmó que las mujeres que teletrabajan dedicaban tres horas más al cuidado de sus hijos que las que trabajaban de forma presencial. Sin embargo, los resultados en los hombres eran muy diferentes, pues, aunque trabajasen desde casa dedicaban más tiempo al trabajo. Especialistas apuntan a que esta tendencia se debe a que nuestra sociedad sigue asociando a las mujeres con las labores de cuidados, aunque sea de forma inconsciente.

Este artículo se desarrollará con la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil, para describir la incidencia de las variables considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19. Así también, se pretende determinar la correlación de las variables teletrabajo y cultura organizacional empleando una metodología de tipo cuantitativa, de esta manera se desarrollará una descripción de los hallazgos; ofreciendo un resultado preliminar del efecto del teletrabajo en la cultura organizacional afectada por la crisis sanitaria debido al COVID-19; también se abordan investigaciones de diferentes autores para entender el concepto y así mismo, adaptarlo a la situación de este fenómeno que consiguió modificar las prácticas y tradiciones de una manera acelerada en las organizaciones.

Desarrollo

El Teletrabajo

El teletrabajo es concebido como una forma flexible de trabajo; entre estas formas consideradas flexibles se incluyen palabras como trabajadores remotos, trabajadores móviles, o e-trabajadores en multiubicaciones y técnicos dispersos (Crawford et al., 2011). Se identificaron como características esenciales que estas modalidades de trabajo tienen como similitud que durante una semana pueden tener contacto físico con sus compañeros o jefes, lo que puede denominarse cara a cara, un tiempo menor a cuatro horas (Crawford et al., 2011). Beauregard et al. (2019), mencionó que uno de los principales motivos que inducen a las personas a escoger esta modalidad de trabajo, ha sido el encontrar un equilibrio entre su ámbito personal – familiar y laboral, en estudios realizados encontraron menos dificultades entre el trabajo y el hogar, lo cual contribuye a su salud mental.

Para Ramos et al. (2020), “el teletrabajo indudablemente tiene como prioridad utilizar herramientas tecnológicas de información y comunicación, lo cual conserva la relación entre los directivos y colaboradores de una organización, denominando aquello en trabajo de modalidad virtual o digital” (p.74). “El teletrabajo no siempre involucra que el empleado trabaje únicamente desde su casa, sino que hace referencia a que este no se realiza desde la cotidianidad de una oficina común diariamente” (Beauregard et al., 2019, pág. 511); hay estudios que cotejan las maneras tradicionales del trabajo versus el teletrabajo, en estos se muestra que quienes emplean la modalidad de teletrabajo se animan más al cumplimiento de los objetivos planteados, incluso si para esto deben extender su jornada laboral, esto evidencia que los teletrabajadores están más comprometidos con la organización. Para Beauregard et al. (2019) y Crawford et al. (2011), el teletrabajo posee múltiples beneficios como incremento en el desempeño, dado como consecuencia de las facilidades en el horario, libertad para desarrollar las actividades y escasez de elementos que distraigan; no obstante, se estableció

que esta modalidad laboral presenta relación con problemas de salud mental. Según Crawford et al. (2011) además del aislamiento social, el cual ha sido motivo primordial para esta modalidad laboral, las afecciones en la salud mental de los teletrabajadores son causadas por las jornadas laborales extendidas, carencia en el control del horario, frustración debido a las complicaciones para coordinar actividades laborales, todos estos son componentes de las actividades de teletrabajo. También se determinó el entorpecimiento para disgregar los espacios designados para trabajar y para compartir momentos familiares, así como la falta de desvinculación mental del trabajo (Felstead & Henseke, 2017).

La modalidad de teletrabajo implica que un colaborador trabaje desde un lugar distante a la sede de la empresa o institución, utilizando medios de telecomunicación y logrando desempeñar sus funciones. Para esto es necesario que el trabajador desarrolle sus capacidades para adaptarse a los cambios, también establecer nuevas formas de comunicación familiar y organizacional (Benjumea-Arias et al., 2016).

Al realizar sus actividades mediante teletrabajo se puede ver alterada la coordinación, la comunicación y la retroalimentación entre colegas, jefes y/o subordinados, debido a la existente separación de manera física; como consecuencia de no encontrarse físicamente en la organización, los teletrabajadores experimentan un aislamiento de la cultura organizacional lo cual afecta especialmente la interrelación entre los miembros y responsables de equipo; asimismo, resulta difícil no poder realizar una consulta a los compañeros o jefes para toma de decisiones o problemas que se susciten y ameriten de un conocimiento específico (Tapasco & Giraldo, 2020).

Resulta de suma importancia establecer una comunicación efectiva entre los colaboradores de la compañía, puesto que es fundamental para la realización eficiente de todos los procesos que se llevan a cabo, así como el incentivar el compromiso de los miembros del equipo con todas las implicaciones que trae consigo el teletrabajo (Muñoz et al.,

2017). El impacto que ha tenido el teletrabajo en las organizaciones ha sido a través del método de enfoque, el cual va más allá de efectos inmediatos y que fácilmente son cuantificables en la implementación del teletrabajo, debido a la época de la pandemia las actividades cambiaron su lugar de realización más nunca cesaron, atrayendo y reteniendo los colaboradores que de una u otra forma iban exponiendo sus dotes y habilidades para el teletrabajo (Illegems & Verbeke, 2020).

El teletrabajo contribuye a mejorar el equilibrio entre trabajo y la vida personal de los colaboradores, ahorrando tiempo de desplazamientos (Peters et al., 2014). De acuerdo a investigaciones realizadas en Holanda con 849 colaboradores de una empresa, se determinó que quienes viajaban más de una hora hacia su trabajo prefieren tanto el teletrabajo como aquellos que su viaje de ida era corto, así también, se conoció que la flexibilidad que permite el teletrabajo en cuanto a los tiempos contribuye a que las personas puedan mejorar la relación con sus familias, ya que están más al pendiente de aquellos (Bailey & Kurland, 2013).

El impacto del teletrabajo en la sociedad es tal que ha creado las nuevas “organizaciones virtuales” obteniendo un efecto significativo en el hogar de los trabajadores, ya que este cambio se ha dado desde hace más de 30 años atrás (Korte & Robinson, 2011). El teletrabajo adquirió este nombre inicialmente haciendo referencia al uso de las tecnologías de la información y comunicación, reemplazando el tema de transporte o desplazamiento hacia el lugar de trabajo (oficina - empresa) (Nilles, 1998).

D'Alessandro et al. (2013) mencionó que “la cultura organizacional de una empresa se ve modificada positivamente por medio del teletrabajo por su autonomía en la que se generan valores y confianza dentro de la organización” (p.14). Sin embargo, Kurland y Egan (1999) indican que “esta modalidad puede generar consecuencias negativas para la cultura organizacional, esto debido a la escasa socialización física entre colaboradores y la empresa” (p.72). En peculiar, el teletrabajador puede resultar dentro de los medios que utilizan las

organizaciones para socializar, como los menos indicados, por esta razón pudiera percibirse como alejado de la cultura de la organización; específicamente pudiera darse este caso con los nuevos empleados, ya que inician a teletrabajar sin haber socializado adecuadamente cara a cara; por lo tanto sugiere que los conflictos que pudieran tener lugar se aligeren ejecutando una modalidad de teletrabajo parcializado (Illegems & Verbeke, 2020).

La Cultura Organizacional

Entre los primeros estudios realizados que nos aportan un concepto de cultura, encontramos a Edward Burnett Tylor en su libro *Primitive Culture* (1871), que concibe a la cultura como una concatenación de conocimientos, creencias, arte, moral, leyes, costumbres, hábitos que han adquirido cada una de las personas que conforman la sociedad (Mateo, 1978). A través de los años surgieron nuevas aportaciones como que “el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo” (Denison, 1996, p. 624).

En años posteriores, se consideraron además otros aspectos subyacentes como que las manifestaciones culturales generan patrones de significado que mantienen a la organización a veces en armonía, en conflictos grupales inclusive relaciones ambiguas (Cújar et al., 2013). Ya en el siglo XXI, se empezó a considerar a la cultura organizacional como el único factor que diferencia a las empresas sostenibles, debido a la complejidad, particularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy complicado reproducir o geminar (Reyes & Moros, 2019).

Dentro de las organizaciones, las diferentes culturas determinan “valores, principios, tradiciones y las diferentes formas en que se desarrollan las actividades, mismas que influyen en el actuar de los colaboradores de una organización” (Segredo et al., 2017, p. 93). La cultura organizacional es propia de cada institución, ésta la distingue de otras, es la esencia e historia de la misma, los mecanismos que se emplean para establecer relaciones interpersonales en la

organización (Culma et al., 2020).

De acuerdo a Segredo et al., (2017), “las organizaciones en las cuales sus valores principales se encuentran plenamente establecidos y compartidos, generan mayor influencia en los colaboradores, siendo más apegados a la organización y por ende con mayores resultados laborales positivos para la empresa” (p.93).

Se puede considerar a la cultura organizacional como un recurso estratégico, éste asegura la permanencia de las organizaciones; no es algo tangible, contiene aspectos más visibles como los relacionados con las tareas y funciones diarias y también aspectos informales como los comportamientos afectivos y emocionales que se encaminan a los sociales y psicológicos (González-Díaz & Flores, 2020). Sin embargo, es importante considerar que procesos innovadores pueden tener obstáculos originados por la cultura organizacional de la institución, debido a que los miembros se sienten cómodos y consideran que de la manera en que acostumbran a hacer sus actividades se obtienen mejores resultados (Soliz, 2020).

La cultura organizacional juega un papel muy importante en el desempeño laboral, determinando que también este ha desarrollado su trabajo, fijando a su vez como los empleados han dado sentido a los eventos que ocurren dentro de la organización, comprendiendo y ayudando a esta en su funcionamiento (Speechley & Wheatly, 2015). Aquellas culturas organizacionales que son positivas, adaptables y de impacto positivo mejoran los resultados en el logro de los objetivos y el desempeño organizacional (Kotter & Heskett, 2008).

Para Miles (2014) el éxito percibido para la gestión está basado en gran medida en los objetivos de la organización y por supuesto en sus dimensiones de desempeño, los cuales se correlacionan y tienen un impacto positivo en la cultura organizacional. Así también, según Deal y Kennedy (1985) la cultura forja las respuestas de los individuos con delicadeza, pero

de manera sólida, esto puede direccionarlos a ser trabajadores veloces o pausados, motivará a que trabajen en equipo o a ser individualistas; cuando una persona opta por una organización, no sólo está aceptando un trabajo, está aceptando probablemente una nueva forma de vida.

De acuerdo a Schein (2004), “existen ritos y rituales que forman parte de la cultura de una organización, pues esto se debe a la concentración social dentro de las rutinas de planificación de actividades diarias de la organización” (p.14). Para Deal y Kennedy “detrás de cada ritual, se encuentra el mito que simboliza una importante creencia de la cultura” (1985, p. 68). Algunas ceremonias simbólicas como son los rituales y juegos son una pauta para el comportamiento en la dinámica corporativa, y los valores culturales fundamentales; en las ceremonias se pone en evidencia la cultura, si son realizadas correctamente los valores van a perdurar en la mente y corazón de los empleados (D’Alessandro et al., 2013).

Además, es de suma importancia considerar el entorno físico, pues dentro de este están constituidos tres piezas importantes como: conformaciones físicas, incentivos físicos y artilugios simbólicos; por ello la primera a través del diseño físico de la empresa denota su cultura; mientras que la segunda muestra y direccionan el actuar de los colaboradores y finalmente, la tercera menciona referencialmente su constitución social, muestran la uniformidad entre integrantes y el esperado proceder en la organización (Cristóbal et al., 2018).

Según Deal y Kennedy (1985) el cambio representa una amenaza para la cultura, puesto que las personas se involucran a los elementos de la cultura, de tal manera que desarrollan un fuerte apego a estos, por tal razón el cambio genera confusión en los miembros de dicha organización, tornándolos inseguros y dando como resultado afectaciones comportamentales.

Chuc (2017), manifestó que la cultura organizacional no es examinada teniendo como característica individual la cultura, comprende la concatenación de teorías de

comportamientos comunes respecto a los miembros de una organización, de lo cual se desprende que cada organización tiene su propia cultura compartiendo creencias, pensamiento, percepciones y evaluaciones, lo cual le atribuye a la organización rasgos particulares. La cultura organizacional es la pieza esencial para examinar y planificar la pericia en la organización, debe considerarse desde una óptica sociológica, y también administrativa, esto permite apoyar que la Cultura Organizacional es un condicionante en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Méndez, 2019). Esto se corresponde con Carrillo (2016), quien mencionó que la cultura organizacional es más notable y es afectada por las variaciones constantes que existen en el entorno, lo cual se evidencia en sus resultados.

Según Molina et al., la Cultura Organizacional “sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta” (2016, p. 505). Por su parte, López (2015) señala que la cultura organizacional incluye motivaciones compartidas, creencias y valores, identidades e interacciones de hábitos comunes de los miembros de la comunidad; El estudio de la cultura organizacional es sumamente importante porque permite desarrollar planes y estrategias para generar cambio y desarrollo sostenible a partir de la identidad que se conforma en la organización, fomentando el compromiso colectivo, corporal y la estabilidad social.

Metodología

Hernández et al. (2014) mencionaron que el enfoque cuantitativo utiliza los datos recolectados para comprobar la hipótesis de investigación, empleando como base la medición numérica y estadística, probando así también teorías. En este artículo se aplicó el enfoque cuantitativo, puesto que se pretendió recolectar datos mediante el empleo de encuestas (de corte transversal, realizadas en un tiempo determinado), a través de las cuales se obtuvieron los resultados que dieron respuestas a la investigación.

Según Hernández et al. (2014) el alcance descriptivo permite “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92), de esta manera se puede analizar los fenómenos cómo son y cómo se expresan. Por otra parte, con el alcance correlacional se tiene como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p 93); en consecuencia, el alcance de esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional, ya que este último permite conocer el grado de asociación entre las variables. Conociendo esto y dado que el objetivo de esta investigación es describir la incidencia que ejerce la modalidad de teletrabajo sobre la cultura organizacional en tiempos de COVID-19, se pretende llegar a una aproximación de la realidad y del impacto que tiene el teletrabajo en la cultura organizacional considerando la situación sanitaria. Así mismo, esto permite conocer la percepción de los colaboradores en el teletrabajo, además podrán saber cómo esto incide también en el rendimiento de sus organizaciones.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables y en las que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Bajo esta definición, esta investigación se enmarca en un diseño no experimental, con el propósito de obtener datos para analizar la incidencia del teletrabajo en la cultura organizacional, además será de corte transversal ya que se recopilarán datos en un momento determinado.

Instrumento

Para medir la Cultura Organizacional se aplicó la escala del modelo de Denison, cuyo autor principal es el Dr. Daniel R. Denison actual presidente y socio fundador del Denison Consulting y profesor de Organización y Gestión en IMD Business School-Suiza en colaboración con William S. Neale cofundador de Denison Consulting.

Este modelo se creó en los años 90 como muestra de varios estudios revisados sobre la constante relación entre la cultura y la efectividad organizacional. Por lo cual, considerando también que, según Barreto y Bonilla (2011) se trata de un modelo de cultura organizacional que puede ser utilizado para la “gestión del cambio”, se tomó este modelo para cumplir con los objetivos propuestos en esta investigación.

La encuesta que se aplicó estuvo conformada por tres secciones o cuestionarios y cada una de ellas incluyó un cuestionario de sencilla y fácil comprensión. Los tres cuestionarios se pueden observar en los anexos. La primera sección del cuestionario está compuesta por 60 preguntas, se diseñó para realizar la medición de la cultura organizacional para lo cual se utilizó el marco conceptual del Modelo de Cultura Organizacional de Daniel Denison, con preguntas cerradas y con escala de medición tipo likert entre 1 – 5, donde: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni acuerdo ni desacuerdo, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo; con categoría intermedia impar (Balcázar, 2018). La segunda sección de la encuesta consta de 15 preguntas, se orienta a identificar la auto percepción de fortalezas y debilidades del personal frente a la ejecución del teletrabajo, por lo que se incluyen preguntas de respuestas cerradas medidas con una escala del tipo Likert de 1 a 6 puntos: 1= Muy Bajo, 2= Bajo, 3= Medio Bajo, 4= Medio Alto, 5= Alto y 6= Muy Alto; pero con categoría intermedia par (Matas, 2018); y, finalmente la tercera sección con 12 preguntas, permitió conocer la percepción de los trabajadores sobre ciertos factores de la empresa al momento de implementar el teletrabajo, para lo cual también se consideró preguntas de respuestas cerradas medidas con una escala del tipo Likert de 1 a 5 puntos: 1= Miempresa no hizo esto, 2= Ayudó muy poco, 3= Ayudo poco, 4= Ayudó Algo, 5= Ayudó mucho; con categoría intermedia impar. Anexo 1 (Contreras & Gómez, 2018).

El modelo cultural de Denison (1996), las creencias y supuestos conforman el núcleo del modelo, y de acuerdo lo indicado por el autor, este indica que representan las

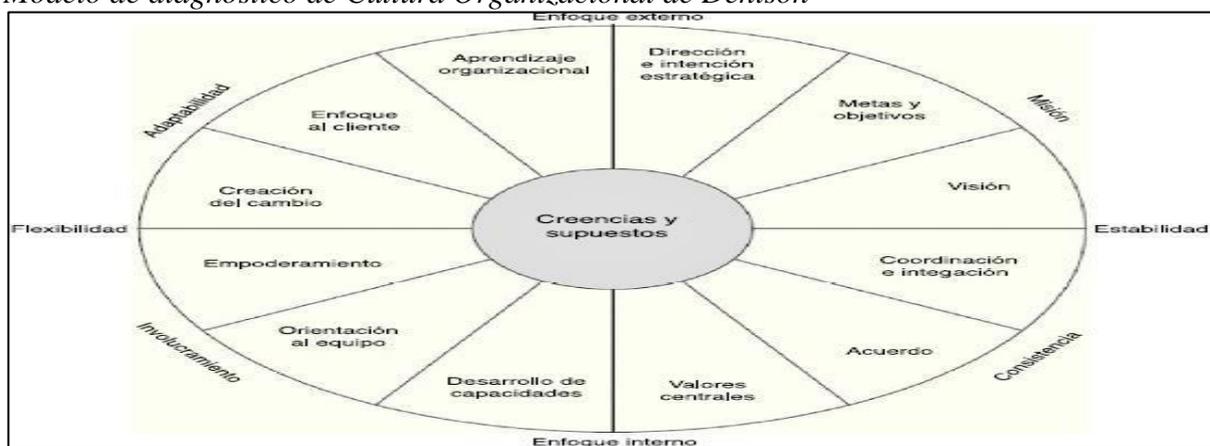
concepciones más profundas de una organización y lo más difícil de cuantificar, esto encaja con la teoría de Schein, quien considera como presunciones básicas de la cultura organizacional la humanidad de sus miembros y su relación con la naturaleza, con la realidad y la verdad, es decir con su entorno (Schein, 1998).

Por lo tanto, según se puede observar en la Figura 1, el modelo de Denison (1996), se construye sobre cuatro cuadrantes que se conectan mediante una base circular y así lograr un análisis completo y objetivo gracias a la interacción e integración de todas las características y dimensiones subyacentes que, según Denison, conforman la cultura de la organización (Barreto & Bonilla, 2011; Pedraza et al., 2015; Velasco, 2015).

El análisis se basa en cuatro semblantes culturales de una organización y que según Denison (1996), guardan relación con su eficiencia organizacional y desempeño comercial. Estos rasgos son: misión, consistencia, involucramiento y adaptabilidad, cada rasgo o variable representa tres índices de comportamiento que interactúan gracias a la influencia de dos grupos de dimensiones transversales, las mismas que al ser opuesta generan tensión en el entorno de la organización y son: flexibilidad versus estabilidad y enfoque externo versus enfoque interno, tal como se demuestra en la figura 1.

Figura 1

Modelo de diagnóstico de Cultura Organizacional de Denison



Nota. Tomado del Diagnóstico de las Fortalezas y Debilidades Clave de la Cultura Organizacional durante la implantación del teletrabajo en tiempos de crisis del Consejo de Seguridad Civil de Cuenca. Fuente: (Soliz, 2020).

Se describe cada variable y subvariable que, según el autor, conforman el perfil cultural de una organización, tal como se muestra en la figura 1 y de acuerdo a Contreras & Gómez (2018):

a) Involucramiento: Caracterizada por el poder de sus integrantes, los que están organizados en equipos. Los miembros están comprometidos con su trabajo, sienten pertenencia en la organización, participan en las decisiones que están relacionados con los objetivos de la empresa.

- Empoderamiento: Genera sentimiento de pertenencia y responsabilidad en el personal de una organización.
- Orientación de equipo: Se refiere a que el personal trabaja con responsabilidad y en cooperación con los demás para lograr los objetivos comunes.
- Desarrollo de destrezas: La organización invierte en el desarrollo de competencias y habilidades de su personal.

b) Consistencia: Se caracteriza porque las actividades están coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características presentan estabilidad e integración como resultado de la visión compartida y un alto grado de uniformidad.

- Valores básicos: Se refiere al sentimiento de identidad y expectativas claras.
- Acuerdo: Es el lograr acuerdos en temas controversiales entre el personal.
- Coordinación e integración: Se refiere a que las diferentes áreas trabajan conjuntamente para alcanzar los objetivos.

c) Adaptabilidad: Las organizaciones adaptativas poseen capacidad y experiencia en implantar cambios, constantemente experimentan un alto crecimiento en las ventas y aumento de las cuotas de mercado.

- Creación de cambios: La Organización se enmarca al entorno y se anticipa y prepara a futuros cambios.

- Enfoque en el cliente: Conocer a los clientes o usuarios anticipándose a sus necesidades.
 - Aprendizaje empresarial: Convierte las señales del entorno en circunstancias u oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.
- d) Misión:** Constituye el propósito, dirección sobre las metas y los objetivos estratégicos, el cual provee una visión clara de cómo se verá la organización en el futuro.
- Intención y dirección estratégica: Formula el plan de la organización y expone el modo en cómo todos los empleados pueden aportar al desarrollo de la organización.
 - Metas y objetivos: Proveen a cada empleado una dirección de su trabajo.
 - Visión: Representa la imagen de la organización, cómo aspira a ser reconocida en el futuro (p.59).

Población

También es conocida como universo, Según Lepkowski (2008) citado por Hernández et al. (2014) es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Abero et al. (2015) refieren que: Definir la población a analizar es siempre una de las prioridades en cualquier investigación. Esta no es una decisión aislada, sino que tiene directo vínculo con el problema a indagar y con los objetivos, que se plantea el proyecto. Es recomendable que ya aparezca en los objetivos de modo de orientar la información a extraer. (p. 71).

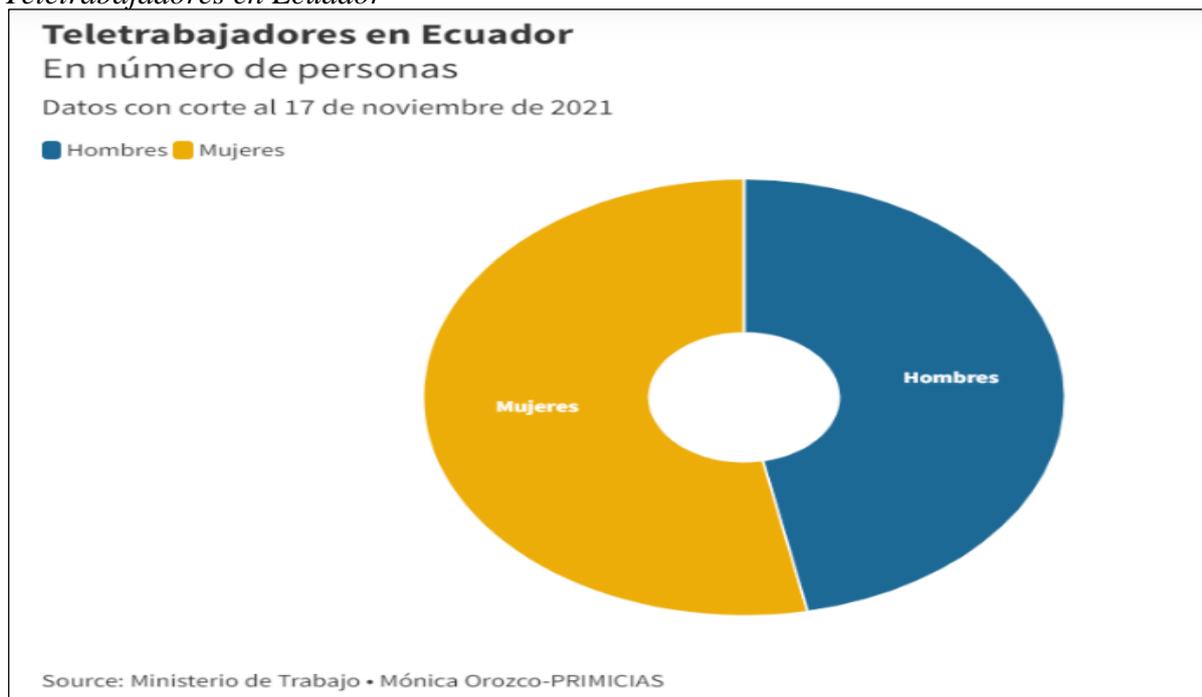
La población es un conjunto de personas que habitan en una determinada área geográfica, es decir que se encuentran en un momento y lugar determinado. En el presente estudio, el universo corresponde a la población económicamente activa del Ecuador, la cual

según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en un documento señala que la población con empleo en Ecuador superó los 8,1 millones en noviembre de 2021.

Con corte al 17 de noviembre de 2021 y dando cumplimiento al Acuerdo 190 del Ministerio del Trabajo se registraron 444.302 personas en teletrabajo en el Ecuador (figura 2) (Orozco, 2021).

Figura 2

Teletrabajadores en Ecuador

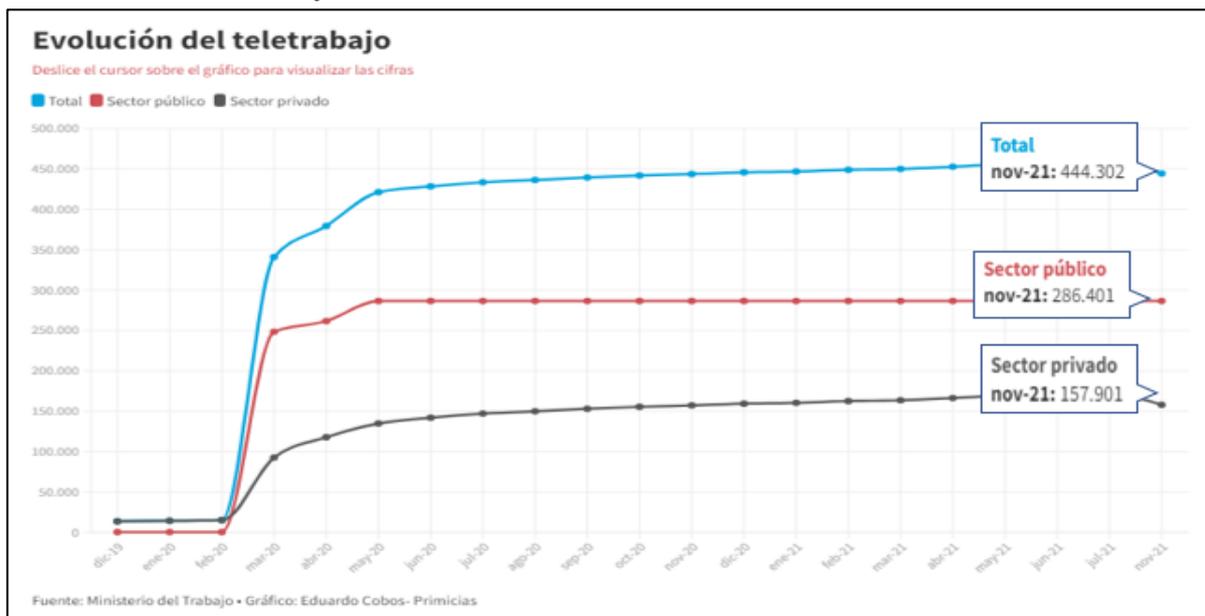


Nota. Tomado de Unas 108.940 personas continúan teletrabajando en el país. Fuente: (Orozco, 2021).

La pandemia produjo que el número de teletrabajadores registrados se multiplicara, al pasar de 15.292 trabajadores en febrero de 2020 a 340.846 en marzo de 2020. Desde ese mes la cifra de teletrabajadores registrados fue subiendo de forma lenta hasta noviembre de 2021(figura 3).

Figura 3

Evolución del Teletrabajo



Nota. Tomado de Unas 108.940 personas continúan teletrabajando en el país. Fuente: (Orozco, 2021).

Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (Hernández et al., 2014, p. 175). Esto significa que el levantamiento de información no se realizará a toda la población, sino se definirá con un grupo de personas que sean una cantidad específica de la población para a través de ellos obtener los resultados.

Para el respectivo cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de población finita, en donde se consideraron los siguientes criterios para obtener un resultado: a) margen de error del 10%, b) nivel de confianza del 90% y c) tamaño de la población de 444.302.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de población finita, la cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{4 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + (4 * p * q)}$$

La muestra que se obtuvo fue de 383 personas, para efectos de abarcar una muestra significativa se envió el link de dicha encuesta a 800 personas, sin embargo, se obtuvo respuesta de 207 encuestados, lo cual es una muestra representativa para establecer la incidencia del teletrabajo en la cultura organizacional.

Se utilizó el muestreo por conveniencia (acceso y cercanía de personas que cumplieran las condiciones de teletrabajadores); por lo tanto, no es una muestra que pretenda ser representativa para la población en total; una investigación que, mediante los procesos cuantitativos, cualitativos o mixto; se analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría (Hernández et al., 2014).

La encuesta se aplicó vía online debido a las condiciones sanitarias del COVID-19, el personal no se encontraba laborando de manera presencial todos los días. En cuanto al análisis de las encuestas se utilizó el software estadístico SPSS para el análisis correlacional de las variables, de igual forma para el análisis descriptivo, los datos serán recolectados por medio del formulario Google forms, llegando de esta forma con los trabajadores de diferentes empresas, logrando tener mayor alcance en cuanto a la población objeto de estudio (PEA).

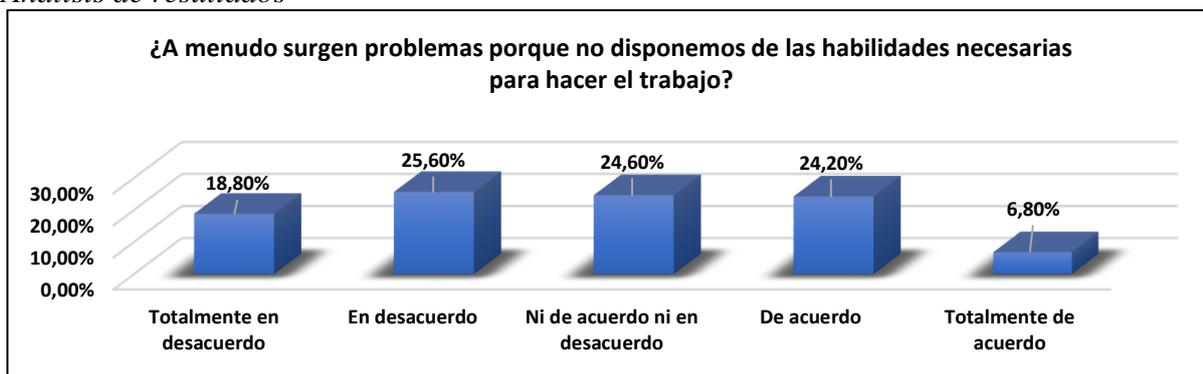
Factor de inclusión

En el presente estudio se consideró a la población ecuatoriana de la ciudad de Guayaquil, que a noviembre del 2021 se encontraba realizando teletrabajo, de esta nueva modalidad de empleo aprobada con Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 del Ministerio de Trabajo.

Resultados

Figura 4

Análisis de resultados

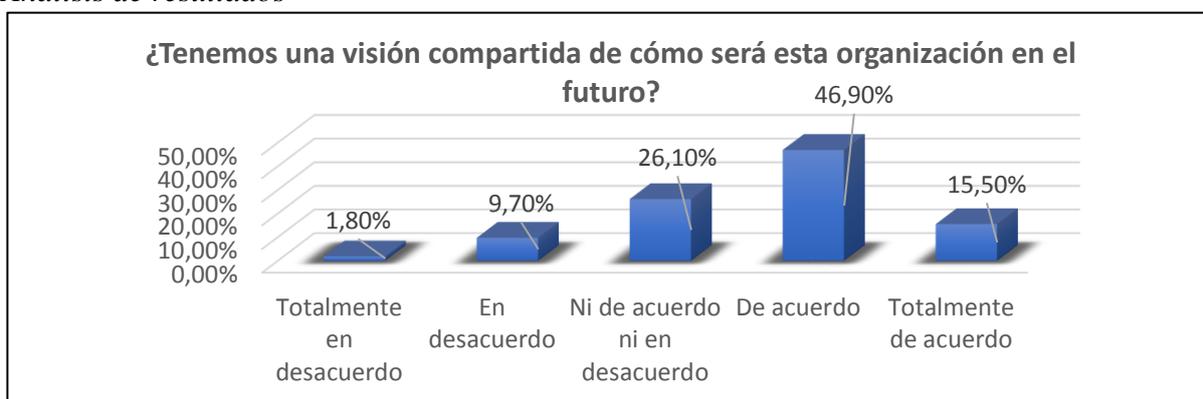


Nota. Tomado de: Resultados de la encuesta.

En la figura 4 presentada, se puede observar que apenas el 6,80 % de los encuestados considera que surgen problemas porque no se dispone de las habilidades necesarias para hacer el teletrabajo. El teletrabajo requiere de una serie de habilidades y competencias que los trabajadores deben poseer para que tanto su productividad como su satisfacción laboral no se vean afectadas.

Figura 5

Análisis de resultados

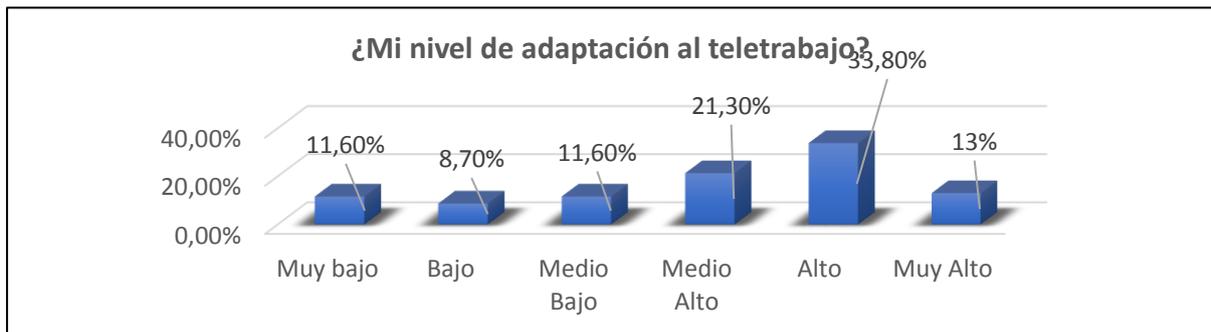


Nota. Tomado de: Resultados de la encuesta.

En la figura 5 antes indicada, el 46,90%, de la población encuestada tiene claro cómo será la organización en el futuro, las organizaciones buscan soluciones tecnológicas para agilizar procesos y responder a urgencias operativas, este elemento tecnológico requiere de una cultura organizacional que promueva la preparación del personal.

Figura 6

Análisis de resultados

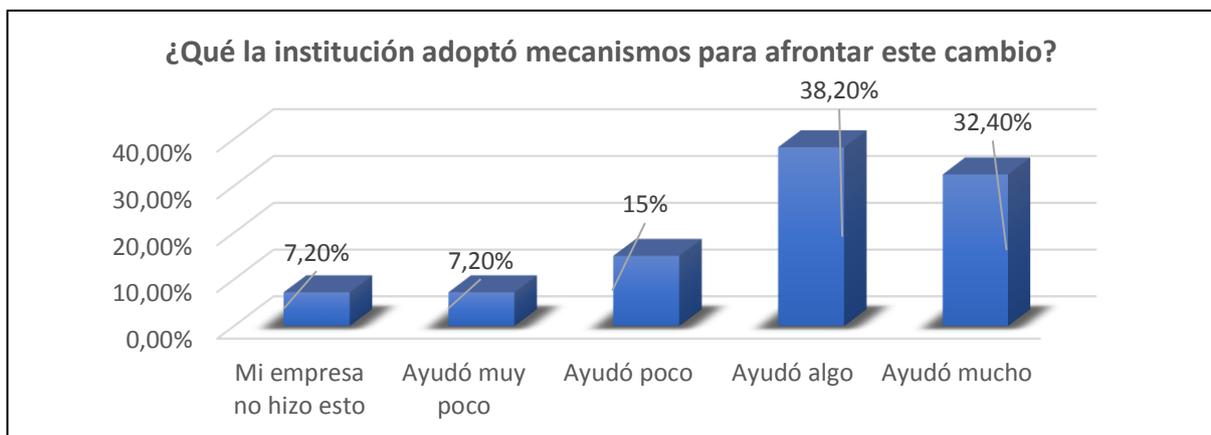


Nota. Tomado de: Resultados de la encuesta.

Como se muestra en la figura 6, el 33,80% de los encuestados tuvo una alta predisposición al teletrabajo, a pesar de que cambiar la modalidad laboral nunca fue sencillo, el establecer espacio de trabajos requirió de mucha planificación y autogestión.

Figura 7

Análisis de resultados



Nota. Tomado de: Resultados de la encuesta.

En la figura 7 arriba presentada el 38,20% de la población encuestada concuerda con que la Institución para la que laboran “ayudó algo” en adoptar mecanismos para afrontar el cambio de modalidad laboral, por lo que muchas empresas debieron estructurar planes con estrategias exitosas y así tener el menor impacto en el día a día en las empresas.

Validación de Hipótesis

Antes de aplicar el cuestionario se analizó la fiabilidad del instrumento, y se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,969 coeficiente (tabla 1) que indica que el instrumento aplicado tiene consistencia interna.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,969 | ,971 | 87 |

Tomado de: Resultados de la encuesta.

Para realizar la validación de la hipótesis, se procedió a determinar si los datos tenían distribución normal, para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (tabla 2):

Tabla 2

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

| | | Teletrabajo | Cultura organizacional | |
|---|-------------------------------|-----------------|------------------------|------|
| N | | 207 | 207 | |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 113,35 | 213,06 | |
| | Desv. Desviación | 22,545 | 32,403 | |
| Estadístico de prueba | | ,080 | ,064 | |
| Sig. asin. (bilateral) ^c | | ,003 | ,038 | |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d | Sig. | ,004 | ,043 | |
| | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | ,002 | ,037 |
| | | Límite superior | ,005 | ,048 |

Tomado de: Resultados de la encuesta.

Con los datos obtenidos se pudo determinar que las variables no tienen distribución normal, motivo por el cual se procedió a validar la hipótesis a través del coeficiente de correlación de Spearman (tabla 3):

Tabla 3

Correlaciones

| | | | Teletrabajo | Cultura organizacional |
|-----------------|------------------------|----------------------------|-------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Teletrabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,539** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <,001 |
| | | N | 207 | 207 |
| | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | ,539** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | <,001 | . |
| | | N | 207 | 207 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomado de: Resultados de la encuesta.

De acuerdo a la hipótesis planteada y con base en el nivel de significancia obtenido que es menor a 0,05 se puede evidenciar que para la unidad de análisis de esta investigación no existe evidencia significativa que determine que no existe relación entre la variable teletrabajo y cultura organizacional, es importante señalar que el coeficiente de correlación es 0,539 lo cual determina que existe una relación moderada y directa entre las variables del estudio.

Discusión

Una vez obtenido los resultados que describen la incidencia de las variables Teletrabajo y COVID-19, apoyándose en lo que D'Alessandro et al. (2013) menciona que “la cultura organizacional de una empresa se ve modificada positivamente por medio del teletrabajo por su autonomía en la que se generan valores y confianza dentro de la organización” (p.14). Sin embargo, Kurland y Egan (1999) indica que “esta modalidad puede generar consecuencias negativas para la cultura organizacional, esto debido a la escasa socialización física entre colaboradores y la empresa” (p.72); logrando en base a la investigación determinar que existe una relación moderada entre las variables teletrabajo y cultura organizacional, relacionando a través de las teorías revisadas como que el impacto del

teletrabajo en la sociedad es tal que ha creado las nuevas “organizaciones virtuales” obteniendo un impacto significativo en el hogar de los trabajadores, ya que este cambio se ha dado desde hace más de 30 años atrás (Korte & Robinson, 2011).

De acuerdo a los resultados que muestran la relación entre las variables teletrabajo y cultura organizacional, pues esta última constituye “valores, principios, tradiciones y las diferentes formas en que se desarrollan las actividades, mismas que influyen en el actuar de los colaboradores de una organización” (Segredo et al., 2017, p. 93); por lo cual la nueva modalidad implementada a nivel mundial como lo es el teletrabajo implica un verdadero cambio cultural, lo que a su vez supone la puesta en práctica de una nueva organización, en la que además la implementación de la tecnología juega un papel muy importante.

Finalmente se puede mencionar que la cultura organizacional juega un papel muy importante en el desempeño laboral, determinando que también este ha desarrollado su trabajo, fijando a su vez como los empleados han dado sentido a los eventos que ocurren dentro de la organización, comprendiendo y ayudando a esta en su funcionamiento (Speechley & Wheatly, 2015); este sentido se demuestra a través de los resultados obtenidos, mismos que indican el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional, ya que la nueva modalidad implementada a nivel mundial ha 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.

Conclusiones

La metodología que se aplicó en la recolección de datos e información fue a través del Método de Denison por medio de un cuestionario de medición por escala de likert a todos los encuestados, permitió confirmar la hipótesis de que existe una relación moderada y directa entre el teletrabajo y la cultura organizacional.

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.

Se puede deducir 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.

Se puede concluir y 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.

Se destaca como característica principal de los teletrabajadores en las organizaciones encuestadas un conocimiento alto en el manejo de las tecnologías de información y comunicación, esta característica es muy importante ya que la cultura organizacional, influye sobre la implementación y el uso de las tecnologías de la información, de esta manera las empresas tratan de estar a la vanguardia tecnológica. Uno de los beneficios que trae consigo el teletrabajo y lo cual incide en la actitud de los trabajadores es la reducción de gastos laborales, esto es considerado un excelente beneficio y que se alinea a la cultura de las organizaciones.

Las organizaciones están empleando el teletrabajo, se considera que esto contribuirá a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en cuanto a las organizaciones, deberán redefinir su cultura (Morales, 2020); ya que procesos innovadores pueden presentar obstáculos debido a que los trabajadores se sienten cómodos y están acostumbrados a hacer sus actividades de cierta manera (Soliz, 2020). Sin embargo, afirman que el teletrabajo tiene un impacto positivo en el bienestar, la satisfacción y la motivación de los trabajadores, así como en la disminución del ausentismo en las empresas (Moreno et al., 2018). Podemos

concluir que es la cultura organizacional la que genera el compromiso de los trabajadores para con los valores de la organización, permitiendo que trabajen por algo con lo que se sienten a gusto, que conocen y en lo que creen.

Recomendaciones

A las organizaciones, se sugiere socializar y capacitar al personal los cambios que se planean realizar, esto ayudará a los trabajadores a estar preparados y no tener temores para ejecutar correctamente su trabajo.

Si bien los trabajadores encuestados generaron percepciones positivas sobre esta modalidad de trabajo, queda claro que ciertas organizaciones supriman este modelo de trabajo; esto podrá considerarse para investigación de otros trabajos enfocándose en la supresión del teletrabajo en aquellas organizaciones.

Se puede recomendar también a los futuros investigadores que recopilen información respecto a la acogida y adaptación que han tenido los trabajadores con la modalidad laboral del teletrabajo, y las organizaciones como tal.

Puede considerarse, además, realizar un estudio específicamente con población mayor a los 50 años de edad, investigando el grado adaptación que tuvieron al teletrabajo y las implicaciones de éste.

Referencias

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., & Rojas, R. (2015). Investigación educativa Abriendo puertas al conocimiento.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20150610045455/InvestigacionEducativa.pdf>
- Bailey G. & Kurland M. (2013). Revisión del teletrabajo (hallazgos, nuevas direcciones y lecciones para el trabajo moderno). *Revista de Comportamiento organizacional*. 23, 383-400.
- Balcázar, C. (2018). Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison, 21 (1), 101-112.
<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.149>
- Barreto, L., & Bonilla, M. (2011). Perfil cultural y desempeño organizacional en la empresa Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. Universidad de La Sabana.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/171>
- Beauregard, T., Basile, K. & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and Facilitators for Employees. In *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (Issue February). Cambridge University Press. 511-543.
<https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Bejarano, M. & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador, INNOVA Research Journal* 2 (3), 110-115.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/188/976>
- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E. & Valencia- Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.
<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=3519571>.

- Carrillo, A. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Revista Digital Ciencias Administrativas* 4 (8), 61-73.
<http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- CEPAL (2020). Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19.
- Chuc, F. (2017). Un modelo adecuado para diagnosticar la Cultura Organizacional. *Revista Electrónica Multidisciplinaria de Investigación y Docencia* 12, 117-135.
https://instcamp.edu.mx/wpcontent/uploads/2017/12/Ano2017No12_117_135.pdf
- Colombo, D. (2020). Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. (Tesis de maestría Universidad de La Plata).
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/1933>
- Contreras, A. & Gómez, A. (2018). Aplicación de Cultura organizacional. Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional, *05 (1)*, 59-86.
<http://dx.doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>.
- Crawford, J., MacCalman, L., & Jackson, C. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine*, 61(6), 385–394.
- Cristóbal, G., Dialeva, A., Guyot, N., & Re, J. (2018). Análisis de la cultura organizacional e identificación de la necesidad de cambio cultural en empresas argentinas mediante el modelo OCAI. Trabajo Final de Ingeniería Industrial. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias. Universidad Católica Argentina.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/473/1/doc.pdf>
- Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H., & López, J. (2013). Cultura Organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales* 29(128), 350-355.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21229786009.pdf>

- Culma, B. A., Londoño, D. E., Mejía, Y. G., & Tabares, D. (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. *CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE*, 1(9), 45-56.
- D'Alessandro, M., Puricelli, Y., & Rodríguez Parreira, N. (2013). Teletrabajo y cultura organizacional (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).
- Deal, T., & Kennedy, A., (1985). *Las empresas como sistemas culturales: Ritos y rituales de la vida organizacional*. Sudamericana. Buenos Aires.
- Denison, D. (1996). What is the different between organizational culture and organizational climate? A Native's Point Of View on a Decade of Paradigms Wars. *Academy of management review*, 21, 619-654
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- González-Díaz, R. & Flores, F. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1 (1), 28-41. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/188/976>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horbath, J., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

- Illegems, V. & Verbeke, A. (2020). Teletrabajo: Que significa para la gestión. *Revista El SEVIERE*. 4-5.
- Korte, P. & Robinson, N. (2011). Predicción del uso de la tecnología. *Teleworking*. 15, 95-11.
- Kotter, B. & Heskett, C. (2008). Cultura y rendimiento corporativo. *Free Press*. 15, 12-30.
- Kurland, N., & Egan, T. (1999). Telecommuting: Justice and Control in the Virtual Organization 10(4), 500-513.
- López, L. (2015). Manifestaciones de cultura empresarial: Una mirada desde la asociatividad en las MIPYMES. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas* 16(2), 99-117.
- Macías, M., Tamayo, M., & Cerda, M. (2019). Resistencia al cambio en las organizaciones: Propuesta para minimizarlo. *Palermo Business Review*, 39-53.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mateo, F. (1978). Los orígenes de la antropología. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- McIntosh, K. & Peiris, M. (2018). Coronavirus. *Virología Clínica*, Tercera Edición. ASM Press. 15-17.
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169.
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Miles, P. (2014). Análisis de la cultura organizacional. *Revista de Investigación*. 15, 12-19.

- Molina, L., Briones, I., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales*, 2(4), 498-510.
- Morales, O. (30 de junio de 2020). Una nueva cultura organizacional centrada en la persona. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/una-nueva-cultura-organizacional-centrada-en-la-persona>
- Moreno, E., Alfonso, Y., & Peña, W. (2018). El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía COLVATEL S.A. (Trabajo de investigación, Universidad de Bogotá). <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8345/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, D., Pabón, M., & Valencia B. (2017). Comunicación Organizacional en torno al Teletrabajo. *Revista Luciérnaga/Comunicación*, 9 (18), 61-71. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/1uc/issue/view/91>
- Neufeld, D., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information and Management*, 42(7), 1037–1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Nilles, K. (1998). *Gestión del teletrabajo*. Mil Oaks. 15, 102-105.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). El Teletrabajo durante la pandemia de COVID – 19 y después de ella. *Revista OIT*, 1 (1), 1-4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Orozco, M. (11 de diciembre de 2021). Unas 108.940 personas continúan teletrabajando en el país. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/personas-siguen-teletrabajo-ecuador-regulacion-reforma/>

- Páez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios* 41 (17), 7-15.
<http://es.revistaespacios.com/a20v41n17/20411707.html>
- Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & León, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española* 221 (1), 55-61.
<https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, *Clío América*, 9 (17), 17–25.
- Perlman, S. (2019). Coronavirus; una descripción general de su replicación y patogénesis. *Métodos de Biología Molecular*. 1-23
- Peters, K. (2014). Una nueva visión del teletrabajo. *Revista de Gestión de Recursos y Organización*. 20, 45-48.
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. 7(1), 201-217.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, K., Ortiz, O., Quiroz, A., & Parrales, M. (2020). El e-commerce y las Mipymes en Secretaria General de Comunicación de la Presidencia (2020). (16 de marzo del 2020). <https://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/>

- Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión dinámica* (1 th ed.). Plaza y Janes Editores S.A.
https://www.academia.edu/30896718/Schein_La_Cultura_Empresarial_y_El_Liderazgo_pdf
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3th ed.). New York, John Wiley.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/2373/1/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%20%203rd%20Edition.pdf>
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura. *Infodir (Revista de Información para la Dirección en Salud)*, 13 (24), 86-99.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70797>
- Soliz, R. (2020). *Diagnóstico de las principales fortalezas y debilidades de la Cultura Organizacional del Consejo de Seguridad Ciudadana del cantón Cuenca al momento de implementar el teletrabajo en el periodo de crisis* (Tesis de Titulación, Universidad del Azuay).
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10484>.
- Sonia Boiarov. (2011) *Lo que el líder de Recursos Humanos debe saber sobre el Teletrabajo*.
- Speechley, M., & Wheatly, K. (2015). *Desarrollo de una cultura para la diversidad*.
- Tapasco-Alzate, O., & Giraldo-García, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-16
- Vargas, G., & Garbanzo, P. (2020). *La cultura organizacional frente a la pandemia*. Techedege.
<https://www.techedgegroup.com/es/blog/cultura-organizacional-frente-pandemia>.

Velasco, R. (2015). Modelo de Cultura Organizacional y Alineación estratégica para una maquiladora de exportación. Instituto Tecnológico de Sonora. <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/modelodecultura.pdf>

(22 de diciembre de 2021). La población con empleo en Ecuador superó los 8,1 millones en noviembre 2021. Swissinfo.ch https://www.swissinfo.ch/spa/ecuador-empleo_la-poblaci%C3%B3n-con-empleo-en-ecuador-super%C3%B3-los-8-1-millones-en-noviembre-2021/47212614.

Apéndice A

Formato de la Encuesta

Cultura Organizacional

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre nuestra empresa, estas deben ser llenadas en la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

| | ¿Cómo es mi empresa? * | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|---|--------------------------|---------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. | | | | | |
| 2 | Esta institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. | | | | | |
| 3 | La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas. | | | | | |
| 4 | La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. | | | | | |
| 5 | Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo. | | | | | |
| 6 | A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave. | | | | | |

| | ¿Cómo es mi empresa? * | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. | | | | | |
| 8 | Esta área tiene una cultura claramente marcada. | | | | | |
| 9 | Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas. | | | | | |
| 10 | No resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles. | | | | | |
| 11 | Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. | | | | | |
| 12 | El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano. | | | | | |
| 13 | La innovación es algo que fomenta la institución. | | | | | |
| 14 | Muchas ideas se pierden por el camino. | | | | | |
| 15 | Nos aseguramos que diferentes áreas sepan lo que están haciendo las otras. | | | | | |
| 16 | Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución. | | | | | |
| 17 | Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos. | | | | | |
| 18 | Las personas de diferentes departamentos de esta organización tienen una perspectiva común. | | | | | |
| 19 | Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible. | | | | | |
| 20 | Trabajar con alguien de otro departamento de esta institución es como trabajar con alguien de otra institución. | | | | | |

| | ¿Cómo es mi empresa? * | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. | | | | | |
| 22 | Esta institución tiene una clara estrategia de cara al futuro. | | | | | |
| 23 | Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo. | | | | | |
| 24 | La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara. | | | | | |
| 25 | Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones. | | | | | |
| 26 | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados. | | | | | |
| 27 | Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. | | | | | |
| 28 | La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar. | | | | | |
| 29 | Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo. | | | | | |
| 30 | Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. | | | | | |
| 31 | Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. | | | | | |
| 32 | La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar. | | | | | |
| 33 | Los diferentes departamentos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios. | | | | | |
| 34 | Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo. | | | | | |
| 35 | Respondemos bien a los cambios del entorno. | | | | | |

| | ¿Cómo es mi empresa? * | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios. | | | | | |
| 37 | La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones. | | | | | |
| 38 | Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios. | | | | | |
| 39 | Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios. | | | | | |
| 40 | Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno. | | | | | |
| 41 | Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. | | | | | |
| 42 | La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita. | | | | | |
| 43 | La mayoría de los miembros de esta área están muy comprometidos con su trabajo. | | | | | |
| 44 | La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado. | | | | | |
| 45 | Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información. | | | | | |
| 46 | Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. | | | | | |
| 47 | El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización. | | | | | |
| 48 | Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización. | | | | | |

| | ¿Cómo es mi empresa? * | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|--------------------------|---------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | Se fomenta activamente la cooperación entre las diferentes áreas de esta institución. | | | | | |
| 50 | Trabajar en este departamento es como formar parte de un equipo. | | | | | |
| 51 | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto. | | | | | |
| 52 | Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos. | | | | | |
| 53 | Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. | | | | | |
| 54 | Ignorar los valores esenciales de este departamento te ocasionará problemas. | | | | | |
| 55 | Los líderes y directores practican lo que pregonan. | | | | | |
| 56 | El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo. | | | | | |
| 57 | Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo. | | | | | |
| 58 | Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros. | | | | | |
| 59 | Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo. | | | | | |
| 60 | Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. | | | | | |

Teletrabajo

Impacto del teletrabajo en mis actividades

Califique como considera que estuvieron los siguientes aspectos durante el tiempo que realizó teletrabajo, siendo 1 muy bajo y 6 muy alto *

1 (Muy bajo)

2 (Bajo)

3 (Medio Bajo)

4 (Medio Alto)

5 (Alto)

6 (Muy alto)

| | Impacto del teletrabajo en mis actividades | Muy bajo | Bajo | Medio Bajo | Medio Alto | Alto | Muy Alto |
|----|---|----------|------|------------|------------|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Mi nivel de adaptación al teletrabajo. | | | | | | |
| 2 | Mi nivel de motivación. | | | | | | |
| 3 | Mi nivel de satisfacción. | | | | | | |
| 4 | Mi capacidad de planificación. | | | | | | |
| 5 | Mi capacidad de priorización de las tareas. | | | | | | |
| 6 | Mi capacidad de concentración. | | | | | | |
| 7 | Mi manejo de los sistemas informáticos requeridos. | | | | | | |
| 8 | Mi capacidad para no depender de documentos físicos. | | | | | | |
| 9 | Mi cumplimiento de fechas límite para mis tareas. | | | | | | |
| 10 | Mi cumplimiento de horas laborales (no trabajar horas extra). | | | | | | |
| 11 | La separación de la vida laboral y personal. | | | | | | |

| | Impacto del teletrabajo en mis actividades | Muy bajo | Bajo | Medio Bajo | Medio Alto | Alto | Muy Alto |
|----|---|----------|------|------------|------------|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12 | Mi cumplimiento de los objetivos de mi cargo. | | | | | | |
| 13 | Mi productividad en general. | | | | | | |
| 14 | Mi capacidad para realizar tareas de forma virtual. | | | | | | |
| 15 | Mi eficiencia en general. | | | | | | |

Teletrabajo

Sección final

Indique cuánto de cada una de estas cualidades de su empresa le ayudó a afrontar el teletrabajo

Mi empresa no hizo esto

Ayudó muy poco

Ayudó poco

Ayudó algo

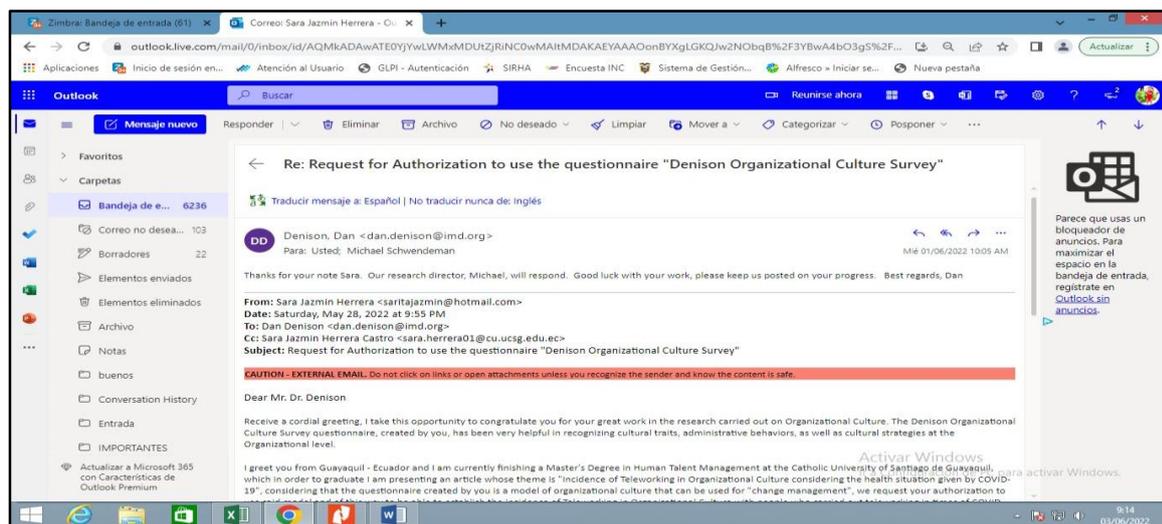
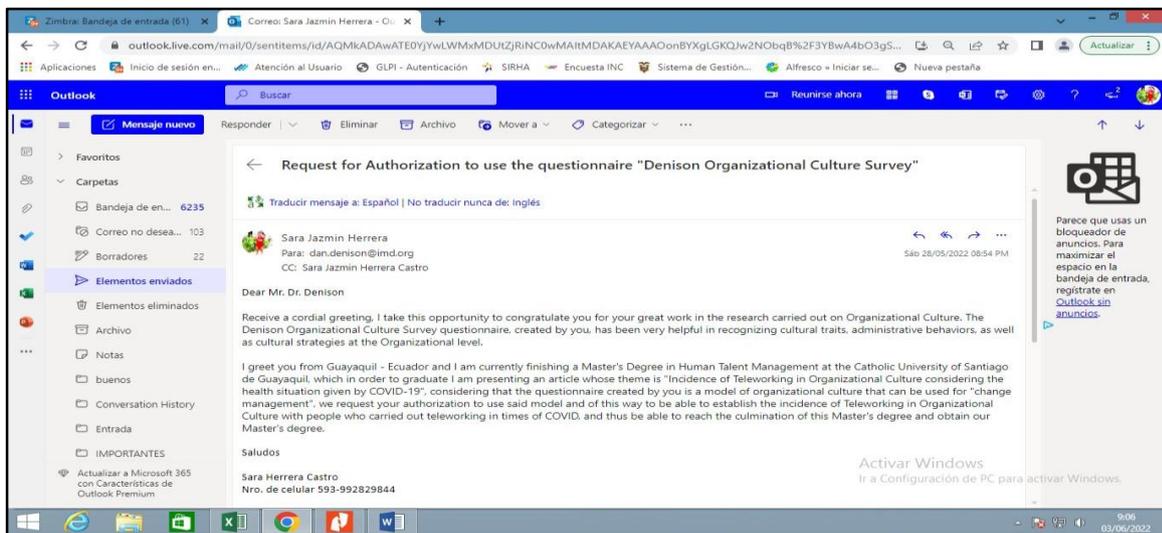
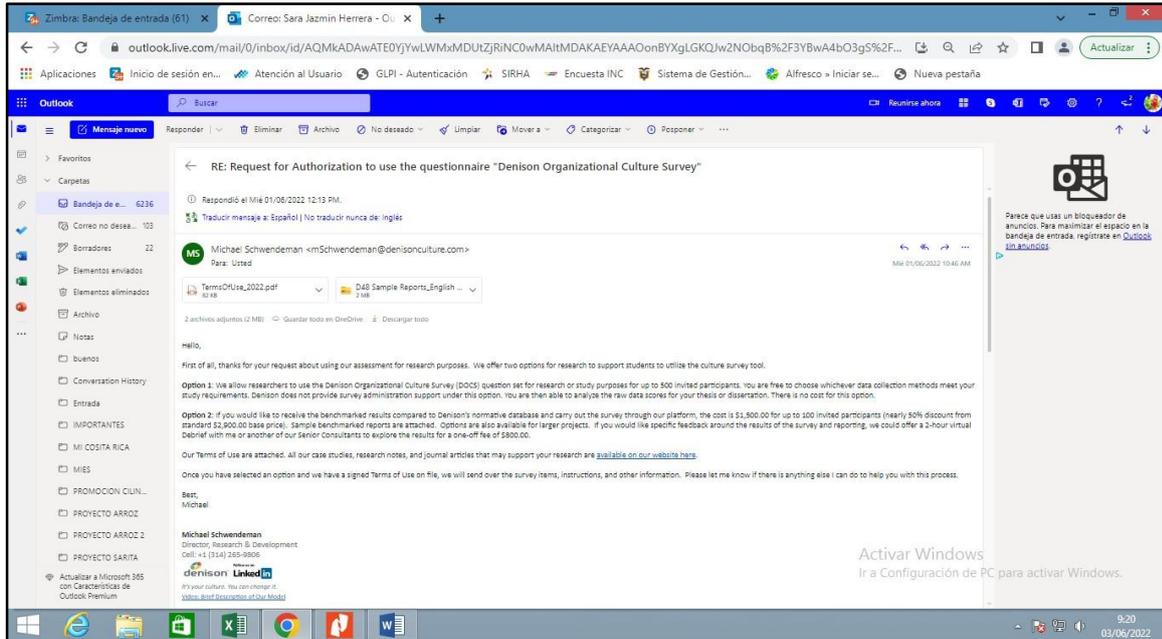
Ayudó mucho

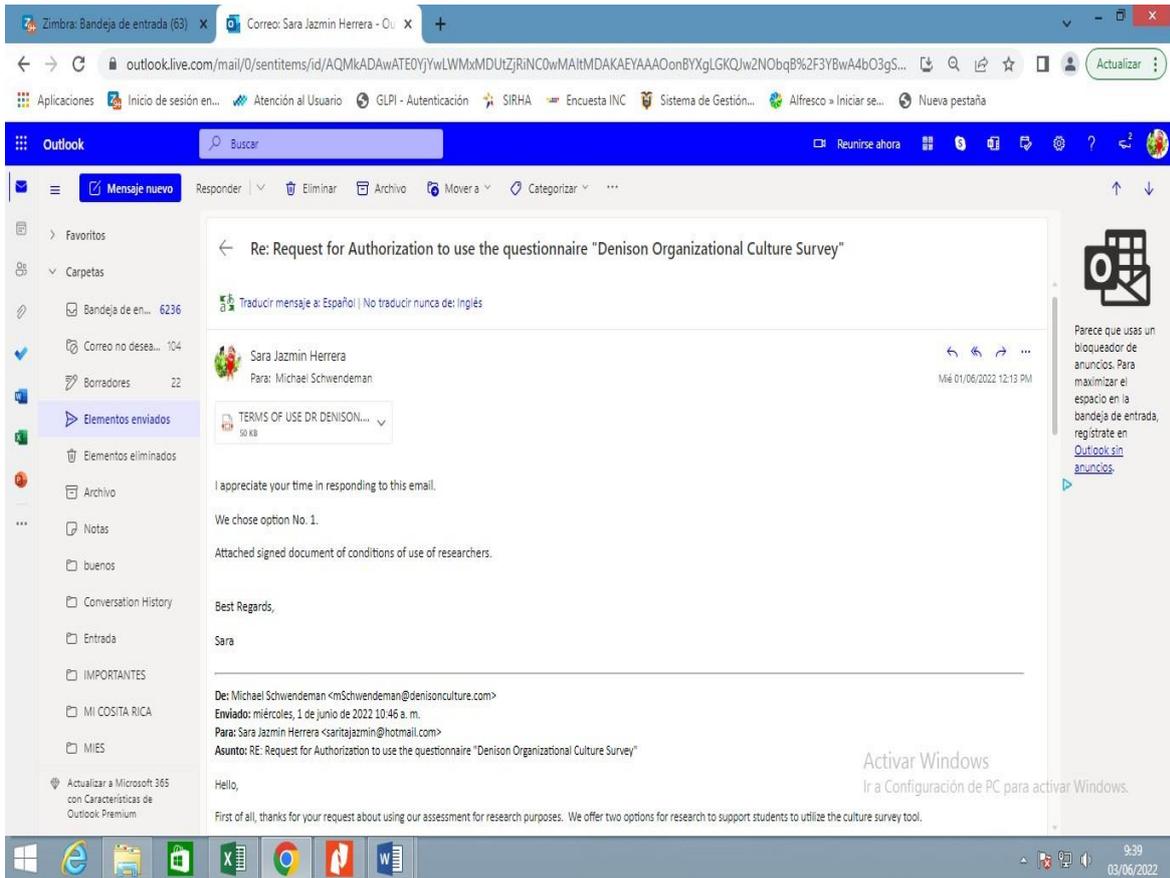
| | Indique cuánto de cada una de estas cualidades de su empresa le ayudó a afrontar el teletrabajo | Mi empresa no hizo esto | Ayudó muy poco | Ayudó poco | Ayudó algo | Ayudó mucho |
|---|---|-------------------------|----------------|------------|------------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Que se expresen claramente los objetivos organizacionales. | | | | | |
| 2 | Que me indiquen con claridad los objetivos de mi cargo. | | | | | |
| 3 | El interés de la institución por crear una visión compartida. | | | | | |
| 4 | Que me den libertad para manejar mi trabajo. | | | | | |
| 5 | Que nos motivaron para mantenernos alineados a los objetivos. | | | | | |

| | Indique cuánto de cada una de estas cualidades de su empresa le ayudó a afrontar el teletrabajo | Mi empresa no hizo esto | Ayudó muy poco | Ayudó poco | Ayudó algo | Ayudó mucho |
|----|--|--------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Que la institución invierte en capacitación y desarrollo. | | | | | |
| 7 | Que la mayoría de empleados compartimos los mismos valores. | | | | | |
| 8 | Que las personas en la institución buscan activamente llegar a acuerdos. | | | | | |
| 9 | Que las diferentes áreas podemos trabajar en conjunto con facilidad. | | | | | |
| 10 | Que la institución adoptó mecanismos para afrontar este cambio. | | | | | |
| 11 | Que la institución desarrolló formas de acercarse al cliente durante esta crisis. | | | | | |
| 12 | Que la institución supo anticiparse a esta situación | | | | | |

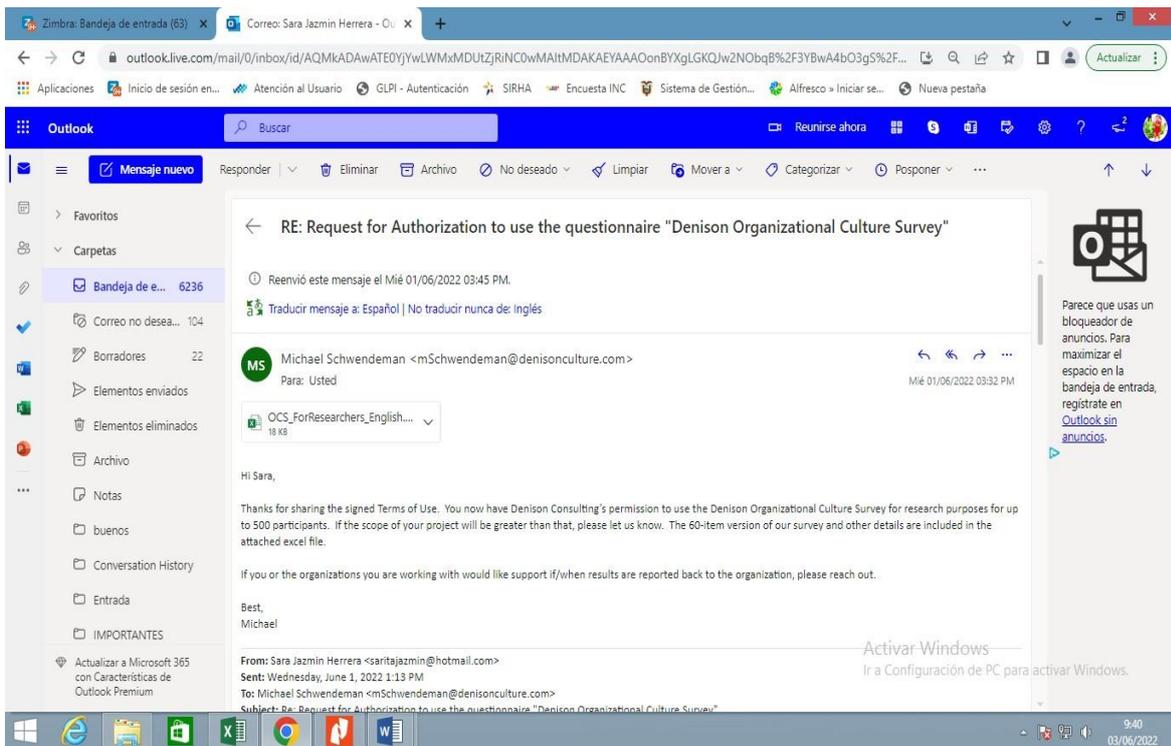
Apéndice B

Correos de Solicitud de Autorización al Sr. Dr. Daniel Denison de uso de cuestionario





Correo Autorizando el uso del Cuestionario del modelo Denison.





Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Alegría Triguero Hellen Katiuska, con C.C: # 0931097075 y Herrera Castro Sara Jazmín, con C.C: # 0919598037 autoras del trabajo de titulación: *Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 28 días del mes de julio del año 2022

Alegría Triguero Hellen Katiuska

C.C: 0931097075

Herreras Castro Sara Jazmín

C.C: 0919598037



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|--|--|------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | Incidencia del Teletrabajo en la Cultura Organizacional considerando la situación sanitaria dada por el COVID-19 | | |
| AUTORES (apellidos/nombres): | Alegria Triguero, Hellen Katuska Herrera Castro, Sara Jazmín | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Zambrano Chumo, Laura María Camacho Villag | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Gestión del Talento Humano | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magister en Gestión del Talento Humano | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 28/07/2022 | No. DE PÁGINAS: | 53 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Clima, cultura, cambio y desarrollo organizacional | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Cultura Organizacional, Teletrabajo, COVID-19 | | |

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

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 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*, se desarrolló con la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil, para describir la incidencia de las variables Teletrabajo y COVID-19, y determinar la correlación de dichas variables; empleando una metodología de tipo cuantitativa, desarrollando una descripción de los hallazgos; ofreciendo un resultado preliminar del efecto del teletrabajo en la cultura organizacional afectada por la crisis sanitaria debido al 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 lo es el teletrabajo implica un verdadero cambio cultural, lo que a su vez supone la puesta en práctica de una nueva organización, en la que además la implementación de la tecnología juega un papel muy importante.

| | | |
|---|---|--|
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> NO |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: +593-4-2417949 / 0981033395 0992829844 | E-mail: hellen.alegria@cu.ucsg.edu.ec / hellencita_1992@hotmail.com sara.herrera01@cu.ucsg.edu.ec / saritajazmin@hotmail.com |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa | |
| | Teléfono: +593-992410481 | |
| | E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec | |

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

| | |
|---|--|
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | |