

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE POSTGRADO
PROGRAMA MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS



EI TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL EN
LA EMPRESA ALVEAR CONSULTORES S.C

Presentado por:

LCDA. MARIA GABRIELA PATIÑO MEJIA

TRUJILLO, VENEZUELA

2025

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE POSTGRADO
PROGRAMA MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS



EI TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL EN
LA EMPRESA ALVEAR CONSULTORES S.C

Trabajo Especial de Grado para Optar al título de Magister en Administración de
Empresas

Presentado por:

Lcda. María Gabriela Patiño Mejía

TUTOR

Msc. Lisbett Cabrera

TRUJILLO, VENEZUELA

2025

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por ser mi guía y protector.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional, son mi gran ejemplo de vida.

A mi hermana por su apoyo y cariño incondicional.

A todas esas personas especiales que de alguna forma aportaron a este logro.

A la empresa Alvear Consultores S.C por su grandiosa colaboración.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios Todo poderoso, por cuidarme y protegerme de todo mal, guiarme en todo momento, llenarme de fuerza y sabiduría para seguir adelante.

A mi familia, porque siempre están para mí en las buenas y en las malas, son mi motor de fuerza y mi alegría.

A los profesores de la Universidad Valle del Momboy, en especial a la Profesora Karelys Paredes Rectora de esta Casa de Estudio, a la Profesora Karla Dunn Secretaria Académica y a mi Tutora la Profesora Lisbett Cabrera, sus conocimientos y vivencias compartidas me han ayudado a crecer personal y profesionalmente.

A la empresa Alvear Consultores, en especial al Contador Francisco Mendoza Alvear, por su apoyo y colaboración para que esta investigación fuera un éxito.

A todas esas personas que me apoyaron, compartieron sus conocimientos y experiencias ayudándome alcanzar mis metas.

Gracias...

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADEMICO DECANATO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

VEREDICTO

Nosotras, Profa. Karla Alejandra Dunn Díaz, Profa. Lisbett Cabrera Pabón, Profa. Marilyn Briceño Portillo, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo de Grado: "EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL EN LA EMPRESA ALVEAR CONSULTORES S.C", presentado por el(a) ciudadano(a): Licenciada PATIÑO MEJÍA MARÍA GABRIELA, titular de la Cédula de Identidad No. V-26.234.560, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, e interrogatorio correspondiente, los consideramos aprobado con la calificación de VEINTE (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle de Mombuy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Administración de Empresas.

En fe de lo cual firmamos en Carvajal, estado Trujillo a los doce (12) días del mes de febrero del dos mil veinticinco (2025).

Profa. Karla Alejandra Dunn Díaz
C.I. No. V-19.286.584
JURADO PRINCIPAL

Profa. Lisbett Cabrera Pabón
C.I. No. V-13.461.549
TUTORA

Profa. Marilyn Briceño Portillo
C.I. No. V-13.205.436
PRESIDENTE DEL JURADO



Prof. Marilyn Briceño
C.I. No. V-13.205.436
DECANA



Prof. Zaida Kassar
C.I. No. V-9.175.011
VICERRECTORA



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C., estableciendo tres objetivos específicos: Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa; Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa en un entorno de Teletrabajo y Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo. Para el desarrollo de esta investigación se fijaron dos variables: El teletrabajo y La Cohesión Social, cada una con sus respectivos indicadores, así mismo se desarrolla una investigación cuantitativa y se considera como muestra los trabajadores en condición de trabajo remoto de la empresa ya que cumplen con las características necesarias para este estudio. Para recabar la información vinculada a las variables se aplicó como técnica e instrumento de recolección de datos, la encuesta y el cuestionario, una vez obtenidos sus resultados, se logra comprobar que el teletrabajo impacta positivamente en la cohesión social y lo importante que es implementar estrategias que refuercen la interacción, participación y sentido de pertenencia entre los empleados, además cuando se gestiona un liderazgo eficaz, herramientas tecnológicas adecuadas, se puede mantener e incluso fortalecer las dinámicas laborales y sociales que aseguran el éxito organizacional. Por ello, se propone un Programa Integral de Cohesión y Productividad en el Teletrabajo, buscando optimizar las dinámicas laborales y fomentar la interacción social de la empresa.

Palabras Claves: Teletrabajo, Cohesión Social, Herramientas Tecnológicas.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze teleworking and its impact on social cohesion in the company Alvear Consultores S.C., establishing three specific objectives: Identify the factors of teleworking that influence social interaction between the company's employees; Diagnose participation in joint decision-making between company members in a teleworking environment and Generate strategies based on technological tools to promote social cohesion among employees of the company Alvear Consultores S.C. in the context of teleworking. For the development of this research, two variables were established: Teleworking and Social Cohesion, each with their respective indicators. Likewise, a quantitative investigation is developed and the workers in remote work conditions of the company are considered as a sample since they meet the necessary characteristics for this study. In order to gather information related to the variables, the survey and questionnaire were applied as a technique and instrument for data collection. Once the results were obtained, it was possible to verify that teleworking has a positive impact on social cohesion and how important it is to implement strategies that reinforce interaction, participation and a sense of belonging among employees. In addition, when effective leadership and appropriate technological tools are managed, the work and social dynamics that ensure organizational success can be maintained and even strengthened. For this reason, a Comprehensive Program for Cohesion and Productivity in Teleworking is proposed, seeking to optimize work dynamics and promote social interaction in the company.

Keywords: Teleworking, Social Cohesion, Technological Tools

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
VEREDICTO.....	5
RESUMEN	6
INDICE.....	8
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
INTRODUCCIÓN	12
I. FASE DE PLANIFICACIÓN	14
Diagnostico Situacional	14
Problemas de la investigación.....	16
Problema general	16
Problemas específicos.....	16
Formulación de Objetivos.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	17
Justificación de la Investigación	17
Delimitación.....	18
Revisión de la literatura	18
Estudios Previos.....	18
Bases teóricas.....	22
Cronograma de Planificación.....	37
Operacionalización de las Variables.....	38
II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN.....	39
Diseño de la investigación	39
Población y muestra.....	39
Diseño de instrumento de recolección de datos	40
Validación y Confiabilidad de Instrumentos	40

Análisis de datos	43
Integración de Resultados	55
Validación de Resultados.....	56
III. FASE DE PRESENTACIÓN	59
Conclusiones	59
Recomendaciones	60
Planteamiento de Propuesta	61
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion de las variables.....	38
Tabla 2 Calculos para aplicar la formula Alfa de Cronbach.....	42
Tabla 3 Formula de Alfa de Cronbach aplicada	43
Tabla 4 Uso de Herramientas Tecnologicas de Comunicación	44
Tabla 5 Liderazgo	46
Tabla 6 Autonomia	47
Tabla 7 Comunicación Abierta	49
Tabla 8 Sentimiento de inclusion en la toma de decisiones.....	51
Tabla 9 Sentimiento de pertenencia.....	52
Tabla 10 Frecuencia de interacción	54
Tabla 11 Planteamiento de la propuesta	63
Tabla 12 Cronograma de implementación	65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la empresa	24
Figura 2 Diagrama de Gantt.....	37
Figura 3 Formula de alfa de cronbach	41
Figura 4 Uso de herramientas tecnologicas de comunicación	45
Figura 5 Liderazgo	46
Figura 6 Autonomía	48
Figura 7 Comunicación abierta.....	50
Figura 8 Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones	51
Figura 9 Sentimiento de pertenencia.....	53
Figura 10 Frecuencia de interacción	54

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, es una modalidad laboral que ha ganado prominencia al pasar de los años consolidándose como una estrategia clave para superar barreras físicas, económicas y geográficas en las organizaciones. Esta forma de trabajo, facilitada por herramientas tecnológicas, permite a los trabajadores desempeñar desde cualquier sitio sus funciones, evolucionando las dinámicas tradicionales de interacción social y participación en las empresas.

Considerando esto, la cohesión social, se conoce como el nivel de integración, confianza y cooperación entre los miembros de un grupo, adquiere un papel fundamental para mantener un ambiente laboral armónico y productivo. Aunque, el cambio de un entorno físico al virtual plantea desafíos significativos en términos de comunicación, sentido de pertenencia e interacción social.

La presente investigación tiene como propósito analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C., ubicada en México. Este análisis busca comprender cómo las prácticas de teletrabajo influyen en las dinámicas sociales y organizacionales de la empresa, así como identificar los factores y estrategias que pueden fortalecer la cohesión. El estudio se articula en torno a tres objetivos específicos: identificar los factores del teletrabajo que afectan la interacción social entre los empleados, diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas en un entorno de teletrabajo y proponer estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social.

A través de la metodología cuantitativa, este trabajo analiza las percepciones de los trabajadores remotos de la empresa, brindando resultados relevantes que no solo responden a los

objetivos planteados, también ofrecen recomendaciones prácticas para optimizar las dinámicas laborales en un mundo cada vez más digitalizado. Los resultados no solo validan el impacto positivo del teletrabajo cuando se dirige eficientemente, sino que también subrayan la importancia de estrategias específicas que promuevan la interacción, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia.

El contenido de esta investigación se ve desarrollado a lo largo de fases: la Fase I aborda el problema de la investigación y la formulación de los objetivos, la delimitación y justificación de llevar a cabo esta investigación; acompañado de estudios previos que dan veracidad al tema objeto de estudio y describiendo las variables a desarrollar. En la Fase II, se desarrolla la metodología de la investigación, definición de la población y el diseño del instrumento que ayudara a obtener los resultados que dan respuesta a los objetivos formulados, culminando con la Fase III, la cual se aportan las conclusiones sobre la investigación, se realizan las recomendaciones pertinentes y se plantea una propuesta.

I. FASE DE PLANIFICACIÓN

Diagnostico Situacional

El capital social, es un activo intangible con el que cuentan las empresas, vital para la productividad de la entidad, este hace referencia a los valores, capacidad, intuición que posean los empleados lo cual conlleva a que las relaciones interpersonales y la comunicación de las empresas sea eficiente. El Capital se conoce como un beneficio, la inversión, la productividad, pero relacionado con lo Social, representa la unión de los talentos humanos y sociales para lograr un beneficio en común, convirtiéndose en el mejor activo (Linares, 2023). Se caracteriza la confianza, cooperación, participación, igualdad y la cohesión social, esta última se refiere al grado de aceptación y sentido de pertenencia que poseen de los miembros de un grupo social.

En un colectivo, la cohesión social son relaciones sólidas con un buen grado de interacción, juega como un factor condicionante del desarrollo social y económico. Posee cuatro componentes esenciales: relaciones sociales, relaciones laborales, la unidad y las emociones de cada persona que integra el grupo (Rubio, 2020), esta combinación permite la comunicación y la cooperación que facilitando el desarrollo social. En el ámbito laboral, la cohesión social es crucial en el perfeccionamiento de un clima organizacional estable, importante para el crecimiento de la empresa, si sus elementos prevalecen se logrará que el trabajo en equipo sea exitoso alcanzado los objetivos.

Hoy en día, las relaciones laborales han evolucionado, gracias a las herramientas tecnológicas han traspasado las barreras sociales, económicas y geográficas, dando origen a al teletrabajo que es una forma laboral donde el empleado desempeña funciones fuera de un

espacio tradicional apoyándose en las TIC para gestionar el vínculo entre la empresa y el trabajador (Gómez, 2023), es una estrategia que ha aportado grandes beneficios y ventajas para las empresas y para el trabajador, los límites de traslado, capacidad física, los fenómenos sociales y geográficos no afectan esta forma de trabajo, puesto que solo se necesita equipos tecnológicos y una conexión estable a internet, las empresas aprovechan de expandirse por el mundo y captar talento humano, para el trabajador, ofrece un trabajo desde la comodidad del hogar permitiéndole llevar su trabajo a cualquier parte, además existe dinamismo y flexibilidad a la hora de trabajar, logrando un mejor equilibrio en su vida diaria.

Dentro del ámbito laboral tradicional prevalecía la interacción y comunicación de manera física, con la llegada del teletrabajo, este incide en la integración, interacción y participación del recurso humano, que pasan de un espacio físico a un espacio virtual, es decir, detrás de una pantalla. Para las empresas ha sido todo un reto, establecer una comunicación efectiva, integración del equipo y participación en las decisiones, estas deben fomentar la confianza, la autonomía de trabajo, la interacción constante, mantener un sentido de pertenencia por la empresa pese a no estar de forma física, de allí la importancia del estudio de la cohesión social dentro de las empresas que aplican el teletrabajo, se deben conocer los factores que permiten que todo fluya, el desenvolvimiento del trabajador bajo dicha modalidad de trabajo, así como las estrategias que le permiten a las empresas desarrollar de manera eficiente, eficaz sus actividades.

Alvear Consultores S.C, es un Despacho Contable ubicado en Izúcar, Puebla, México, dedicado a la asesoría y servicios contable de empresas bajo distintos regímenes fiscales mexicanos, así como a la formación y certificación académica. Debido a la falta de profesionales en su región decide buscar profesionales de otro país a través de la modalidad de teletrabajo, su representante legal como conoce a un venezolano radicado en México, este le ofrece captar

profesionales de Venezuela, el cual logra contactar profesionales ubicados en Valera, Trujillo, Venezuela, de allí comienza a implementar el teletrabajo, cierto método le ha permitido obtener un nivel alto de productividad, por ello, se espera con la investigación, analizar cómo han logrado mantener un equilibrio de trabajo cohesionado implementando este método, el cual se necesita herramientas eficaces y una interacción efectiva para que las funciones y las actividades fluyan.

Problemas de la investigación

Problema general

¿Cómo incide el teletrabajo en la cohesión social de la empresa Alvear Consultores S.C.?

Problemas específicos

- ¿Qué factores del teletrabajo influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C.?
- ¿Cómo es la participación de los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C. en la toma de decisiones conjuntas en un entorno de teletrabajo?
- ¿Qué estrategias se pueden generar basadas en las herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C. en el contexto del teletrabajo?

Formulación de Objetivos

Objetivo general

Analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C

Objetivos específicos

- Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C
- Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de Teletrabajo.
- Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo.

Justificación de la Investigación

La justificación brinda relevante información sobre lo importante y pertinente que es la investigación, es decir, el logro que se puede conseguir, así como sus aportes específicos o la innovación que hay en su enfoque (Farías, 2024). La presente investigación responde la necesidad de entender, como las formas laborales actuales están transformando las relaciones sociales dentro de las entidades. Por consiguiente, se plantean algunos puntos de vista que justifican el estudio:

Desde el punto de vista teórico: busca establecer una base referencial y conceptual actualizada del teletrabajo y su incidencia en la cohesión social, entendiendo como las relaciones laborales y sociales se mantienen o se transforman, sin importar la ausencia de interacción física.

Desde un punto de vista social: estudiar la forma en que las empresas promueven la cohesión social entre el equipo de trabajo con el uso de estrategias basadas en la interacción virtual, se logrará aplicar herramientas que refuercen las relaciones laborales y desarrolle mejores políticas empresariales. Este conocimiento beneficiara a ambos (Trabajador-

Organización) manteniendo así lazos fuertes de cooperación y comunicación, esenciales para alcanzar objetivos a largo plazo.

Desde el punto de vista metodológico: fomentara nuevas formas de evaluar dentro del teletrabajo la cohesión social, además relaciona la validación y evolución de aquellas herramientas que permitan medir la interacción social, la participación en la toma de decisiones y los elementos claves en contextos virtuales.

Desde el punto de vista práctico: Las empresas podrán utilizar los hallazgos para optimizar la integración y comunicación de sus empleados en modalidad de teletrabajo. Además, se podrán establecer buenas prácticas y estrategias tecnológicas para promover la cohesión social, logrando que los equipos conserven un alto nivel de cooperación, eficiencia y compromiso, sin importar las barreras geográficas.

Delimitación

Esta investigación se centraliza en la incidencia del teletrabajo en la cohesión social dentro de las empresas, considerando como objeto de estudio la empresa Alvear Consultores S.C. ubicada en México, explorando las prácticas y las herramientas tecnológicas que se aplican para llevar un entorno de teletrabajo, abordando específicamente el grado de interacción y participación en la toma de decisiones conjuntas entre los empleados.

Revisión de la literatura

Estudios Previos

Los antecedentes citados, son referencias teóricas y conceptuales que contribuyen al progreso de esta investigación, su contenido guarda relación con el objeto de estudio.

Campana-Lara (2021), en su artículo científico titulado “Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías”

publicado en la Revista Científica Dominio de las Ciencias. Aborda un análisis sobre la gestión del talento humano, el teletrabajo y su impacto en la microeconomía, su objetivo es analizar el impacto del teletrabajo como gestión del talento humano en tres sectores productivos a través de herramientas digitales, se basó en la metodología cuantitativa de nivel exploratorio, describiendo la dependencia del teletrabajo en momento de pandemia y el impacto positivo que genera como estrategia de productividad, competitividad e innovación, para el trabajador fue una forma de mejorar su calidad de vida.

Concluye que el teletrabajo tiene aspectos positivos, para el trabajador: una mejor administración del tiempo, equilibrio entre vida laboral y familiar, comodidad del trabajador, horarios flexibles, y a la empresa continuidad de sus actividades sin importar los factores externos que puedan afectar el trabajo. Este artículo refuerza los puntos positivos del teletrabajo para ambas partes, no obstante, señala como desventaja el desconocimiento del uso de herramientas tecnológicas y las fallas constantes a internet, los cuales no están ajenos a la realidad del trabajador venezolano.

Villagomez et al. (2022), presenta el artículo científico titulado “Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador)” para la Revista Científica Scientific. Se enfoca en el teletrabajo y su impacto en la era digital, a través de una metodología de investigación descriptiva de enfoque cualitativo, estudiando sobre artículos científicos publicados en los últimos 5 años, revelando que el impacto del teletrabajo depende del contexto en donde se aplique, si se desarrolla con las herramientas adecuadas, normas laborales adecuadas y una capacitación constante, genera un impacto positivo que genera grandes ventajas como flexibilidad laboral y reducción de costos, sin embargo, un ambiente no apto puede provocar en el trabajador enfermedades profesionales y para la entidad una mala organización.

El teletrabajo es un avance tecnológico para la sociedad, se proyecta como una cultura de trabajo que aún debe evaluarse, como el impacto en las relaciones de trabajo, la salud y seguridad del trabajador, en conclusión, se requiere de una regularización jurídica que resguarde los derechos laborales y garantice las obligaciones por ambas partes. Este artículo, señala que el teletrabajo ha sido implementado desde ya hace años, pero se vio impulsado por la pandemia COVID-19, en varios países han adoptado normativas jurídicas debido a su auge, ha demostrado beneficios significativos para la organización y el teletrabajador, sin embargo, señala la incertidumbre que se tiene sobre su regulación y normativa en países menos desarrollados. El teletrabajo implementado con capacitación y herramientas adecuadas permite al teletrabajador, beneficios como disminución de sus gastos de transporte o vestimenta, oportunidad de empleo a mujeres embarazadas, personas con hijos o con discapacidades, no obstante, puede traer distanciamiento social, debido a las horas laborales extensas, conflictos en separar el hogar del trabajo, así como estrés o fatiga laboral, este artículo ayudara respaldar los puntos positivos y negativos del teletrabajo y su incidencia en la cohesión social.

Buitrago-Rodríguez et al. (2022), presenta su artículo científico titulado “El teletrabajo (repository.ean.edu.co) en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral”. Se enfoca en la importancia del uso de las tecnologías de información para dar paso al teletrabajo en las entidades sociales, se utilizó el método cualitativo con enfoque descriptivo, el incluir el teletrabajo en las organizaciones garantiza el trabajo cuando no es posible el trabajo presencial debido a situaciones externas que afectan su funcionamiento, no obstante, es un reto al tener que transformar el desarrollo de las actividades, se deben adecuar los procesos al acceso remoto desde diferentes lugares, posibilitando la realización de las misma

siempre que no afecte la rentabilidad y la productividad dentro de la empresa, además impulse al equipo laboral el alcance a las metas y objetivos en el tiempo establecido.

Es necesario regularizar y establecer normas en los horarios laborales en espacios virtuales, evaluando los resultados del producto y el desempeño, en el contexto venezolano tomando en cuenta las condiciones salariales, ha permitido un abanico de opciones laborales que ayudan al trabajador a desarrollar varios trabajos en paralelo, obteniendo así ingresos suficientes para cubrir los gastos, dejando a un lado los horarios cerrados y pocos flexibles.

El artículo consultado, señala cómo ha evolucionado el teletrabajo en Venezuela, como alternativa a la presencialidad laboral, en este se abordan puntos claves como el abanico de oportunidades que ha brindado a el venezolano en tener varios trabajos, logrando así varias entradas de dinero, la flexibilidad en horario, el ahorro en gastos y la comodidad desde el hogar, pese a ello, señala puntos negativos como el desconocimiento de las TIC, acceso difícil a internet o herramientas tecnológicas, ya que el gasto es cubierto por el teletrabajador y aún se encuentra incierta la normativa que regula este método de laborar.

Silva & Li (2020), realizaron un artículo científico titulado “Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense” para la Revista Científica Nacional de Administración. Apunta que el teletrabajo es una opción de ganar-ganar para la organización como el empleado, tiene por objetivo identificar los factores que inciden positivamente en la productividad laboral a través del trabajo remoto, cumpliendo con las expectativas establecidas y las metas trazadas.

Es una investigación cualitativa con enfoque descriptivo, explica los factores que impulsan a los teletrabajadores a ser más productivos, la relación que existe entre él y la empresa, señalando como la tecnología contribuye a ello para alcanzar las metas. Esto ha

ocasionado cambios en la vida del ser humano, la innovación y las nuevas tecnologías facilitan el desarrollo de las actividades laborales, impulsan la economía y forman trabajo, en conclusión, los factores claves son: el dominio de las TIC, manejo del tiempo, autonomía y las operaciones vía internet. Este aporte refuerza la importancia del teletrabajo en las organizaciones como técnica de crecimiento y nueva forma de dar trabajo, la relación ganar-ganar entre ambas partes, el uso y manejo de las TIC, el manejo del tiempo y la autonomía.

Bases teóricas

Son un grupo de conceptos y enfoques que sustentan y guían una investigación. Se utilizan para explicar, interpretar y contextualizar el problema a estudiar, proporcionando un marco de referencia que respalda los datos analizados y las conclusiones.

ALVEAR CONSULTORES S.C

Historia

Alvear Consultores S.C, Es fundada en el 2005, en Izuacar, Estado de Puebla, México, por su socio y fundador el C.P Francisco Mendoza Alvear y sus colegas, con el objetivo de ofertar los servicios de contabilidad gubernamental a diferentes partes de la región. Actualmente solo queda como integrante el C.P Francisco Mendoza Alvear. En el 2022 expande sus servicios a empresas y asociaciones, especialmente Donatarias Autorizadas, posteriormente en el 2024 apuesta por los servicios de formación y certificación academia en México y Venezuela.

Objeto de la empresa.

Ofrece servicios de asesoría y acompañamiento adaptado a las necesidades de cada cliente, estudiando su situación y entendiendo los desafíos que enfrenta para co-crear soluciones optimas que le ayuden a conseguir las metas planteadas

Misión.

“Prestar servicios profesionales de calidad a nuestros clientes mediante la atención integral de sus necesidades que permitan cumplir con sus obligaciones fiscales” (Alvear Consultores, 2024).

Visión.

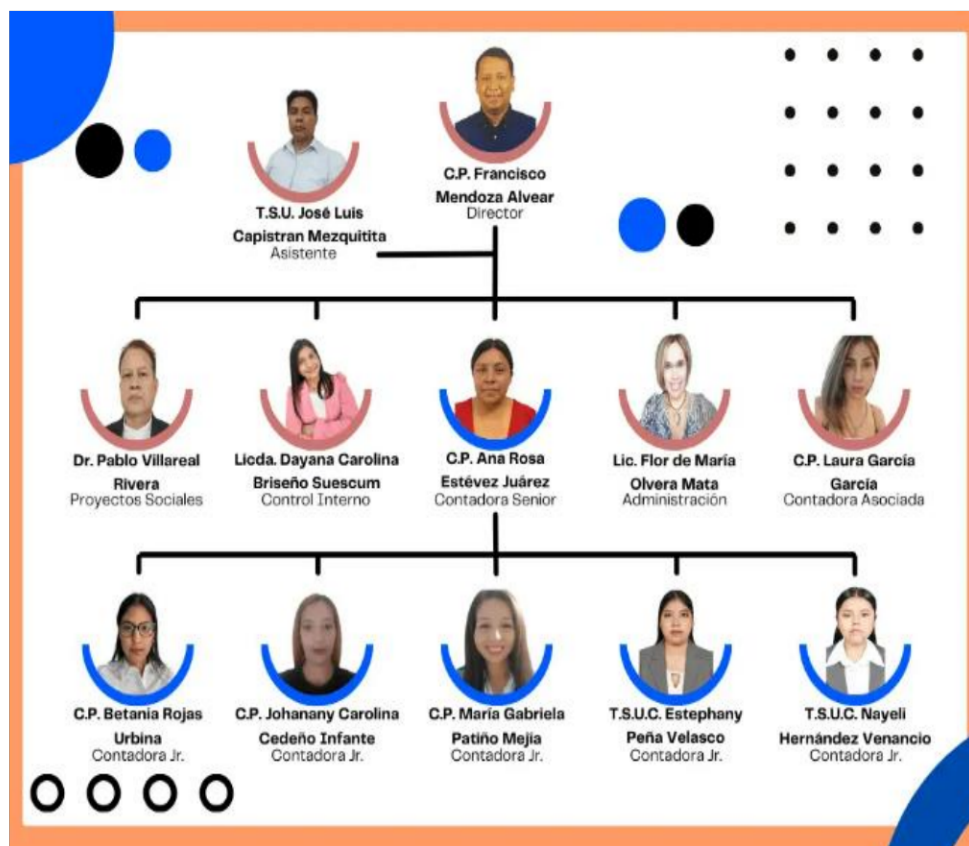
“Ser una firma contable líder en el sector mediante la prestación de servicios que conlleven un valor agregado a través de actualización constante de personal” (Alvear Consultores, 2024).

Valores.

- Integridad
- Excelencia profesional
- Confidencialidad
- Responsabilidad
- Innovación
- Compromiso social

Organigrama

Están consolidados con una estructura que asegura la gestión eficiente, que permite tomar decisiones ágiles y brindar una atención personalizada a cada cliente, comprometiendo la excelencia en el servicio.

Figura 1*Estructura organizativa.*

Fuente: Alvear Consultores S.C (2023)

Teletrabajo.

El teletrabajo es una nueva forma de hacer trabajo, que se desarrolló con la llegada de la pandemia Mundial Covid-19, el profesional o el empleado puede llevar a cabo sus actividades desde cualquier lugar, siempre y cuando disponga de un dispositivo tecnológico y conexión a internet. Esta modalidad laboral donde se desarrolla las actividades y funciones de forma remota, es decir fuera del espacio de trabajo tradicional y apoyándose de las tecnologías de información y comunicación para el vínculo empresa-trabajador.

Se ha convertido en una estrategia importante para las organizaciones mantenerse operativas eliminando obstáculos que afectan las labores de sus empleados como salud,

transporte, fenómenos sociales, fenómenos geográficos. Las empresas se benefician del talento humano de todas partes del mundo, aumentando así la oferta de empleo. Además, para el empleado ha sido ventajoso en cuanto flexibilidad de horario, realizar sus actividades en áreas donde se sienta cómodo, incentivando la satisfacción laboral, logrando equilibrio entre su vida privada y su vida laboral.

Se caracteriza el teletrabajo, por el uso de las TIC, sin las herramientas y las tecnologías de comunicación no se lleva a cabo el desarrollo y monitoreo de las actividades, hace énfasis en los resultados gracias a los planes y objetivos de trabajo completados, se requiere de conectividad de internet estable y redes de comunicación establecidas, además permite la autogestión, ya que el empleado confía en su capacidad de autogestión a la hora de delegarles tareas (Gómez, 2023)

Se identifican ciertas ventajas y desventajas del teletrabajo, para la empresa como para el empleado, Silva-Porto & Pavón (2022), señalan.

Ventajas para el teletrabajador:

- Se ha ahorra costos en transporte.
- Equilibrio del trabajo con la vida familiar
- Organización del tiempo.
- Horario flexible.
- Autoempleo.

Ventajas para la organización.

- Reduce costos en infraestructura.
- Disminución de riesgos laborales.
- Aumento en productividad y disminución de ausentismo.

- Ahorro en costos de servicios básicos (energía eléctrica).

Desventajas para el teletrabajador.

- Debilidades en el uso de las herramientas y equipos para teletrabajar.
- Problemas de conectividad.
- No goza los mismos derechos de un trabajo presencial.
- Aislamiento social.
- Estrés y agotamiento.
- Deterioro de la vida familiar.

Desventajas para la organización.

- Bajo control en el cumplimiento de las jornadas de trabajo.
- Menor control de la productividad.
- Falta de pertenencia e identidad con la empresa.
- Una distante cultura organizacional.
- Se crea inseguridad en los datos de la información.

Factores del teletrabajo.

El factor es rol importante a la hora de obtener resultados, ya que son los elementos que desencadenan un aspecto de algo, relacionado con el teletrabajo, se refiere a los elementos o las características que impactan positiva o negativamente al teletrabajo (Silva, 2020), a continuación, se describen los factores claves que influyen en el desarrollo eficaz y eficiente esta modalidad de trabajo.

Uso de herramientas tecnológicas de comunicación.

La comunicación es un elemento clave para una entidad, una comunicación externa ayuda a construir su marca y vender los servicios o productos, la comunicación interna entre los

líderes y los trabajadores es vital para el desarrollo eficiente de las funciones y el alcance de los objetivos. Hoy en día existen herramientas tecnológicas diseñadas para optimizar la colaboración en el equipo, se caracterizan por:

Ser de fácil adopción: debe ser accesible y centralizada, de fácil uso e instalación para que esté al alcance de todos los miembros de la organización.

Intercambio de información centralizado: tener una fuente de datos centralizada donde el equipo tenga una idea clara de él que, para y cuando.

Integración con las otras herramientas de negocio: no se deben cambiar las aplicaciones, puede ocasionar pérdida de datos y bajar el rendimiento, las herramientas implementadas deben relacionarse, de esta forma las comunicaciones y la información de trabajo se llevan al mismo tiempo y lugar.

Flujo de trabajo flexible: las herramientas se deben adaptar al flujo de trabajo del equipo, como aplicaciones web, de escritorio o móviles, para que el equipo pueda utilizar cuando quiera y en donde quiera.

Seguridad: las prácticas de seguridad deben implementarse para garantizar el resguardo de la información, el control y los permisos deben reforzarse a medida que el equipo de trabajo crezca.

No hay criterio para las TIC, se debe elegir la que ofrezca las dos formas síncronas y asíncronas, que logre una comunicación efectiva interna y externa, según Martins (2024), las más adecuadas son:

- Mensajes instantáneos: la comunicación sincrónica, es decir, interacción a tiempo real, este tipo de herramientas son esenciales para compartir y actualizar información en los grupos de trabajo.

- Comunicación cara a cara Zoom, Google Meet o Skype: con estas herramientas el equipo colabora a través de videollamadas, logran compartir la información excelente y ayuda a consolidar las relaciones del mismo, todo gracias a la conexión permanente.
- Comunicación externa Gmail o Outlook: estas herramientas permiten la comunicación asincrónica, esencial para aquella comunicación externa con proveedores, contratistas y clientes.

El uso de estas herramientas es fundamental para la interrelación del equipo de la entidad, ayuda a sentirse conectados y seguros para desarrollar sus funciones de forma confiada y correcta.

Liderazgo.

Es un conjunto de habilidades que tiene un individuo que le permite considerarse líder, este es aquel que guía un grupo de persona con motivación y empatía.

González (2024) expresa que

Ser un buen líder significa lograr que el equipo trabaje de manera efectiva tanto individualmente como en grupo, asegurando que se cumplan los objetivos comunes. En un entorno empresarial, el líder juega un papel crucial para que el departamento funcione, especialmente cuando el equipo está compuesto por personas con habilidades e intereses diversos. Una empresa necesita un buen líder para crear un clima laboral positivo y asegurar que los integrantes del equipo se sientan cómodos y motivados, lo cual es esencial para alcanzar las metas organizacionales (p.1).

El teletrabajo y el liderazgo van de la mano, por ello es importante establecer puntos claves como:

Establecer objetivos claros: es importante que cada integrante entienda su papel en la organización, el líder debe dejar claro, cuáles son sus expectativas, establecer objetivos y documentar los procesos para orientar a su equipo en sus funciones.

Prestar atención a las herramientas digitales: Utilizar eficazmente las herramientas que permitan una interacción excelente con el equipo. El líder debe formar al equipo que pueda utilizar al máximo dichas herramientas, obteniendo así resultados positivos

Entorno comunicativo: la escucha activa es la principal habilidad del líder, crear un entorno comunicativo de confianza con el equipo de trabajo permitirá que se sientan cómodos y puedan transmitir sus necesidades fundamentales, se debe estar atento a las peticiones de los trabajadores, mediar conflictos y considerar las ideas, manteniendo así niveles de motivación.

Autonomía.

Según Martínez (2022), es el derecho y la capacidad de la persona para tomar decisiones en su vida, aunque factores como las competencias de la persona y el entorno en el que se desenvuelve juegan un rol importante para alcanzar la autonomía.

Vorecol, (2024)

La clave del éxito en el teletrabajo radica en la autonomía que experimentan los empleados. Esta flexibilidad puede ser un gran motivador, pero también puede conducir al aislamiento si no se maneja adecuadamente. La ausencia de interacción física con los compañeros puede llevar a algunos a sentirse desconectados, lo que afecta su desempeño.

La autonomía en el teletrabajo se presenta como un factor crucial que puede influir significativamente en la salud de los colaboradores y en el clima laboral de los equipos multidisciplinarios. La flexibilidad que ofrece el trabajo remoto permite al teletrabajador gestionar su tiempo y responsabilidades, lo que puede resultar en una

reducción del estrés y satisfacción laboral. No obstante, se reconoce que una falta excesiva de estructura puede llevar a la desorganización y el aislamiento, factores que impactan negativamente la salud mental. Es esencial que las organizaciones encuentren un equilibrio adecuado que promueva la autonomía, pero también establezca mecanismos de apoyo y comunicación constante entre los miembros del equipo.

Asimismo, el clima laboral en entornos de teletrabajo puede mejorar notablemente gracias a la autonomía, siempre que se implementen prácticas que fomenten empatía y colaboración entre los integrantes. El empoderamiento y la confianza son elementos fundamentales para generar un ambiente laboral positivo, donde cada miembro se sienta valorado y escuchado.

Participación en la toma de decisiones conjuntas

Para lograr una participación efectiva de los empleados en la toma de decisiones conjuntas en el teletrabajo, es crucial promover una comunicación abierta acompañado de un sentimiento de inclusión en estas decisiones.

Comunicación abierta

“La comunicación abierta, se comparten ideas, opiniones y sentimientos de manera honesta y transparente, sin miedo a la crítica, juicio o rechazo, implicando escuchar activamente y respetar las perspectivas de los demás” (Cromática Coaching, 2024). Esta comunicación promueve la libertad de expresión y crea un ambiente de confianza, así como el respeto mutuo, sin embargo, implica aceptar críticas constructivas, honestidad al interactuar y evitar la manipulación de la información. Según (Aicad, 2023) “En el ámbito laboral, esto puede traducirse en reuniones regulares para analizar el progreso del equipo, la retroalimentación sobre el desempeño y la creación de un entorno donde se valoren las diferentes perspectivas”.

Para una comunicación abierta se deben considerar los siguientes factores:

- Establecer un ambiente seguro donde los trabajadores expresen sus ideas o preocupaciones.
- Prestar atención plena y mostrar interés genuino, escucha activa.
- Se deben establecer canales de comunicación con la implementación de herramientas digitales, donde el empleado pueda comunicarse de manera cómoda.
- Con la ayuda de la capacitación fortalecer las habilidades de comunicación efectiva
- La retroalimentación frecuente, donde el trabajador pueda recibir un feedback de manera constructiva.

En entorno de teletrabajo, la comunicación abierta es esencial para mantener la cohesión y la productividad, es crucial fomentar el flujo de comunicación transparente, promoviendo un ambiente de confianza, donde el equipo se sienta escuchado, valorado y logrando que sea participativo en la toma de decisiones, ya que confían que se les tomara en cuenta para el crecimiento de la empresa. La práctica constante de esta comunicación dentro del teletrabajo tiende a lograr una mejor integración y desempeño más eficiente de su equipo

Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones

Es la percepción de una persona al ser valorada, considerada y aceptada en su entorno, donde su opinión e ideas contribuyen a la toma de decisiones grupales. Este afecta positivamente en el rendimiento del empleado, potenciando el carácter innovador y el involucrase a brindar ayuda mutua. El trabajar el sentido de pertenencia genera un sentimiento de cohesión, si existe falta de inclusión se genera el sentimiento de soledad (RANDSTAD, 2015)

El fomentar un ambiente de trabajo inclusivo es más que una meta ética, tomar decisiones que reflejen y respeten las distintas experiencias y perspectivas enriquece el entorno laboral,

impulsando la innovación y la satisfacción. Si se incluye en el entorno el sentimiento de inclusión, los empleados se sentirán valorados y comprometidos, cuando los trabajadores perciben que sus opiniones se toman en cuenta y que influyen en las decisiones que afectan a la empresa, se crea el sentido de pertenencia y motivación, además fortalece la cohesión y la confianza dentro del grupo. Cabe resaltar que se crea un ambiente de desmotivación y desconexión cuando los empleados están excluidos de las decisiones importantes de la empresa, esto afecta negativamente el rendimiento y también del compromiso del empleado con la organización (Guerrero, 2024)

Cohesión social.

Según Mentees Abiertas Psicología S.L. (2023), se refiere a la fuerza que une a integrantes de una sociedad, promoviendo la solidaridad, el sentido de pertenencia y la colaboración grupal. La cohesión social es fundamental para el bienestar de las comunidades, promueve el bien común y la solución a conflictos, impulsa el desarrollo sostenible de una sociedad.

Se considera el grado de integración de un grupo de personas, una sociedad cohesionada en armónica y democrática. Se caracteriza por:

- **Confianza:** creer en la integridad y la fiabilidad de los demás. Ayuda a establecer relaciones interpersonales saludables, generando seguridad y respaldo.
- **Solidaridad:** disposición de colaborar con otros y apoyarse, trabajar por el bien común fomentando empatía.
- **Cooperación:** la disposición para trabajar en metas comunes, a través de recursos y habilidades compartidas, que generan grandes beneficios al equipo.
- **Identidad y Pertenencia:** refuerzan la cohesión emocional y el sentido de comunidad.

Para promover la cohesión social, es importante considerar el sentimiento de pertenencia, la frecuencia de interacción y la capacitación constante y más aún en un entorno de teletrabajo, donde el contacto físico y la comunicación es una limitante que puede distanciarnos de un entorno cohesionado.

Sentimiento de pertenencia.

Según Neurocenter (2023), el sentido de pertenencia es la sensación de conexión, identidad y aceptación que experimentamos al formar parte de un grupo, esto aporta seguridad, en el adulto, el sentido de pertenencia trae bienestar psicológico vinculado a sentirse aceptado y valorado. En el teletrabajo se refiere cuando los empleados se sienten aceptados, apoyados, apreciados e incluidos, permitiéndoles relacionarse con la cultura de la organización, tiene elementos esenciales como:

- Interacciones positivas y auténticas.
- Visión y misión de la empresa alineados.
- Ser reconocido, recompensados y respetados.
- Apoyo del equipo y de la figura de líder.

Es una estrategia clave para impulsar la cohesión social en la empresa, permite que se crean lazos emocionales que los conecta con los objetivos y el equipo, los miembros están dispuestos a colaborar y contribuir activamente cuando se sienten integrados y valorados.

Frecuencia de interacción.

La interacción social es clave para la salud, la longevidad y el éxito laboral, una interacción frecuente, promueve la autoestima, empatía, confianza y cooperativismo, la interacción social entre colegas de trabajo hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Es importante la interacción laboral para el rendimiento y la satisfacción laboral, siempre que se practiquen las habilidades de empatía, escucha activa y la inteligencia emocional. Cuando existe una interacción constante se fortalecen los lazos, facilitando la construcción de relaciones de confianza y apoyo mutuo, permite que se mantengan conectados e informados, ayudando a resolver problemas de forma rápida, elemento crucial para un ambiente colaborativo.

Además, una mayor frecuencia en la interacción promueve entre los miembros una integración segura, donde todos participen activamente en los procesos del grupo, fomentar espacios de interacción regular, ya sea a través de reuniones, actividades informales o plataformas digitales, contribuye a consolidar un sentido de comunidad, haciendo que los individuos se sientan parte de un equipo cohesionado y comprometido con los objetivos comunes.

Normativas o regulaciones específicas sobre teletrabajo en el contexto de México y Venezuela.

En Venezuela, no se han establecido normas o regularizaciones directas al teletrabajo, sin embargo, se considera en la Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), como un trabajo a domicilio, ya que el teletrabajo es la modalidad donde el trabajador realizar sus funciones desde la comodidad de su hogar, cumpliendo con las obligaciones establecidas por la empresa. Según el artículo 209 de la LOTTT, el trabajador a domicilio se refiere a toda persona que desde su hogar ejecuta un trabajo remunerado por cuenta propia o bajo la dependencia de un patrono, dada las características el teletrabajador es una persona que realiza un trabajo remunerado bajo dependencia de un patrono, con supervisión directa y materiales asignados para el desarrollo de sus funciones desde la comodidad de su hogar, además señala el artículo que estos gozan de los derechos relativos a seguridad social.

La ley contempla en el capítulo III artículo 209 al 216, las obligaciones del patrono y trabajador a domicilio, donde se habla de varios aspectos como:

- El trabajador tiene tendrá una remuneración a fin a sus funciones, y estas no serán más bajas que un trabajador que cumpla con las mismas funciones, pero en modalidad de trabajo tradicional.
- Se debe firmar un contrato entre ambas partes (Patrono-Trabajador) donde se establecen las funciones, remuneración y derechos bajo ley, jornada laboral, entre otras.
- El trabajador bajo esta modalidad tiene el derecho a seguridad social, y el patrono a pagar todos los derechos y obligaciones bajo ley, pago de aguinaldos, vacaciones y prestaciones sociales.
- Establecer una jornada laboral, días de descansos, el trabajador deberá cumplir con sus funciones en dicho horario y el patrono a respetar el horario pautado.

Este apartado de la ley ampara que el trabajador a domicilio tiene los mismos derechos que un trabajador tradicional, es decir el cumple su horario dentro del establecimiento de trabajo. Esta modalidad fue también pronunciada con la llegada del COVID-19, puesto que en la Gaceta Oficial Resolución 090 publicada el 01 de junio del 2020, donde se establecen las normativas sanitarias para mitigar el contagio de este virus, señala en su artículo 15 apartado 9 “Organizar de manera especial su trabajo en la emergencia nacional, a efectos de disminuir afluencias innecesarias o sustituibles con trabajo a distancia o teletrabajo”, a pesar de no tenerse ley específica que regulase esta modalidad de trabajo fue un impulso dentro de las empresas privadas.

Relacionado con Mexico, la normativa es similar y se vio impulsada esta modalidad de trabajo a la llegada del COVID-19, puesto que no se tenía ninguna regularización, sino hasta el

11 de enero del 2021 donde se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, este ayudo a distinguir el trabajo a domicilio del Teletrabajo, estableciendo las obligaciones del patrono y el teletrabajador.

Según la reforma realizada, el trabajo a domicilio se ejecuta en el hogar o en una localidad elegida libremente por el trabajador, sin la vigilancia inmediata del patrono. Además, señala que las relaciones laborales que se desarrollan más del 40% del tiempo en el hogar del trabajador utilizando las TIC bajo la modalidad de teletrabajo, se regirán bajo el artículo 330-A de la ley Federal del trabajo. El capítulo XII Teletrabajo de dicha ley, establece en sus artículos del 330-A al 330-k las obligaciones de ambas partes donde señala que:

- Las condiciones de trabajo quedaran establecidas en un contrato.
- Garantizarles las herramientas tecnológicas y los equipos necesarios para desarrollar sus funciones, así mismo el trabajador lo utilizara solo afines de su trabajo.
- Brindarles derecho a sus trabajadores sobre seguridad social, las remuneraciones según ley, y un pago digno a sus funciones.
- Ambas partes respetar el horario laboral establecido, y el patrono respetar las horas de desconexión del teletrabajador.

Cabe mencionar que los vacíos que presentan la ley sobre esta modalidad en ambos países, afectan en cierto modo los beneficios del trabajador y el patrono, puesto que el trabajador en ocasiones no es remunerado como es debido, no tiene un horario establecido, sus horarios de desconexión pueden ser interrumpidas, o es limitado a goce de vacaciones o remuneraciones especiales, para el patrono es un reto en cuanto a supervisión y cumplimiento de la productividad del teletrabajador, además debe cumplir con dotación de todas las herramientas necesarias para

el desarrollo de sus funciones y el pago de los servicios de telecomunicaciones y electricidad, ya queda de parte de las empresas normar de forma interna esta modalidad de trabajo.

Cronograma de Planificación

Figura 2

Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Problema de la investigación y formulación de objetivos	■	■																						
Revisio literaria			■	■	■																			
Elaboración del cuadro de operacionalización de las variables			■	■	■																			
Desarrollo del diseño Metodológico					■	■	■	■																
Aplicación del instrumento									■	■	■													
Analisis y conclusion de resultados																	■	■	■					
Presentación de la Investigación																					■	■		

Nota: Cronograma de actividades que abarca desde la Fase I, Fase II, Fase III

Fuente: Elaboración propia (2024)

Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Objetivo General.

Analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C

Objetivo específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem
Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C	Teletrabajo	Factores del teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas tecnológicas de comunicación 	Cuestionario	1-2-3
			<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Autonomía 		4-5-6 7-8-9
Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de Teletrabajo.		Participación en la toma de decisiones conjuntas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta • Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones. 	Cuestionario	10-11-12 13-14-15
Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo	Cohesión social	Estrategias para fomentar la cohesión social	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia • Frecuencia de interacción 		Cuestionario

Nota: se observa el cuadro de variables y sus respectivos indicadores

Fuente: Elaboración propia (2024)

II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Diseño de la investigación

Se define como una estructura general que guía la realización de una investigación, este sirve como modelo para determinar como se realizara un estudio, incluyendo sus métodos y técnicas que se deben aplicar para la recopilación y análisis de datos, este garantiza el cumplimiento de los objetivos de la investigación, así como resultados válidos y confiables (Jain, 2023), también se refiere a las técnicas y métodos que combina el investigador de forma lógica y razonable para manejar de forma eficiente el problema de investigación. El propósito de estudio busca vincular el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social, para ello se aplicará un diseño de investigación proyectiva.

Esta consiste en el desarrollo de una propuesta o un modelo que dé solución a un problema en un área específica de conocimiento partiendo de un diagnóstico y los resultados del proceso de la investigación (Hurtado, 2023), es un tipo de enfoque investigativo que busca anticipar, diseñar o proponer soluciones a situaciones problemáticas futuras, basándose en el análisis de datos actuales, tendencias y contextos específicos. Su objetivo principal es prever escenarios posibles y plantear acciones estratégicas para gestionar cambios o resolver problemáticas en distintos ámbitos.

Población y muestra

La población y la muestra es criticó dentro de una investigación, ya que dependen de estos los resultados que justifican el propósito de la investigación, la población es el conjunto de elementos que se hace el estudio, mientras que la muestra es la parte de ese conjunto de

elementos que es seleccionado para realizar el estudio, además es una herramienta crucial que permite obtener resultados y conclusiones adecuadas (Lugo, 2024). Para esta investigación se tomará como población los integrantes de la empresa Alvear Consultores S.C., formado por cinco (5) miembros, los cuales cumplen con las características necesarias para ser objeto de estudio de la investigación, ya que desarrollan sus actividades de forma remota, se relacionan a través de herramientas tecnológicas con la empresa y se han mantenido cohesionados sin importar la escasa interacción social, ya que su población es finita y accesible se tomara una muestra censal de los mismos cinco (5) miembros, trabajadores remotos de la empresa.

Diseño de instrumento de recolección de datos

La técnica de investigación permite recopilar y analizar la información mediante un método sistemático, respondiendo a las preguntas establecidas en la investigación, para lograr la recopilación de información se debe aplicar un instrumento, el cual será la herramienta específica para hallar, agrupar y analizar la información (Medina al et., 2023). Una vez definido el diseño de investigación, identificada la población y seleccionada la muestra, se aplicará como técnica la Encuesta y por consiguiente el Cuestionario como instrumento, ambos pertenecen a la investigación cuantitativa, la información es tomada sin ninguna modificación, se analizan y presentan los resultados de forma gráfica como escrita.

Validación y Confiabilidad de Instrumentos

Es un instrumento que ayuda a evaluar la calidad de la investigación, marca el alcance de la técnica y el instrumento para medir de manera efectiva los resultados. La fiabilidad es la medida en que el instrumento obtiene los mismos datos si se aplica en varias ocasiones, y la validez es la precisión del mismo, si existe validez, se entiende que el método y la técnica de medición son coherentes y capaces de producir los resultados acordes a la realidad gracias a

estos dos, se garantiza que los instrumentos y la información recabada sean sólidos y precisos al obtener las conclusiones derivadas del análisis de las variables de la investigación (Narváez, 2024).

Para esta investigación se pretende analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C, el instrumento aplicado debe ser fiable y valido para obtener información solidad y confiable. Para validar el contenido del instrumento se acudió a tres (3) expertos docentes en la investigación de la Universidad Valle del Momboy, y con respecto a la confiabilidad se medirá a través del procedimiento de Alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach es una medida estadística que evalúa la confiabilidad interna de los ítems del cuestionario que se pretende aplicar, este calcula la consistencia y relaciona entre si las preguntas en una escala de medición (Ortega, 2024)

La fórmula del Alfa de Cronbach se expresa de la siguiente manera:

Figura 3

Formula de alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Fuente: Ortega (2024)

Donde:

- α es el coeficiente
- N es el número de ítems en la escala (número de preguntas)
- σ_i^2 es la varianza de cada ítem individual de la escala
- σ_T^2 es la varianza total de la suma de todos los ítems

El Alfa de Cronbach toma valores entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna entre los ítems.

Mayor o igual a 0.9: Excelente consistencia interna.

Entre 0.8 y 0.89: Buena consistencia interna.

Entre 0.7 y 0.79: Aceptable.

Entre 0.6 y 0.69: Cuestionable.

Entre 0.5 y 0.59: Pobre consistencia.

Menor a 0.5: Inaceptable.

Conociendo los datos necesarios para medir la validación de los resultados se procedió aplicar la fórmula de Alfa de Cronbach

Tabla 2

Cálculos para aplicar la fórmula Alfa de Cronbach

Sujeto	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	
P1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
P2	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
P3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
P4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
P5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
Totales	0.0	0.0	1.2	0.2	0.2	0.2	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	TOTALES														
5	5	5	5	102														
4	4	4	4	88				N	21									
5	5	5	5	101														
4	5	5	5	100				σ^2	4.270									
4	4	5	4	91														
0.2	0.2	0.2	0.2	33.040				σ^2	33.040									

Nota: cálculos aplicados para extraer los datos necesarios para aplicar la fórmula.

Fuente. Elaboración propia (2024)

Tabla 3*Formula de Alfa de Cronbach aplicada*

Datos	
α	?
N	21
$\frac{2}{\sigma_i}$	4.270
$\frac{2}{\sigma_T}$	33.040
α	0.9

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} \left(1 - \frac{4.270}{33.040} \right)$$

Fuente: Elaboración propia (2024)

El resultado obtenido fue de 0.9, indicando que el instrumento aplicado es viable y confiable para la investigación.

Análisis de datos

El análisis de datos es un proceso sistemático que permite recopilar, interpretar y presentar datos para descubrir patrones significativos (Pursell, 2021), busca examinar los datos y dar conclusiones sobre lo objetivos que se pretenden alcanzar y considerar las decisiones correctas, hay distintos análisis de resultados, para esta investigación, el análisis cuantitativo se ajusta a la misma, ya que este consiste en medir y comprobar la información para expresar la en números.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado para analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C, este consistió en el análisis de variables integradas por sus dimensiones e indicadores, donde las respuestas se recopilaron a través de una escala de estimación y se expresan a través de tablas, gráficos acompañado de un análisis descriptivo del resultado obtenido.

Objetivo N°1 Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C

Variable: Teletrabajo

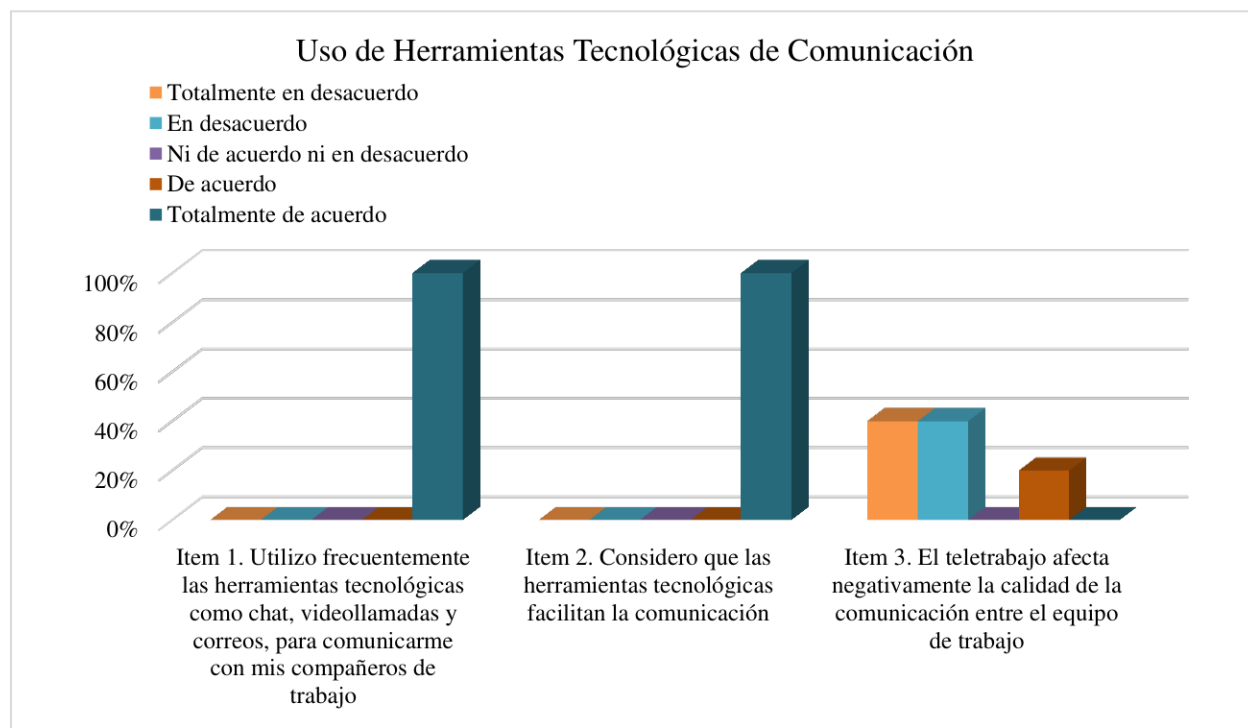
Dimensión: Factores del Teletrabajo

Tabla 4

Uso de Herramientas Tecnológicas de Comunicación

Indicador: Uso de Herramientas Tecnológicas de Comunicación						
Alternativas	Item 1. Utilizo frecuentemente las herramientas tecnológicas como chat, videollamadas y correos, para comunicarme con mis compañeros de trabajo		Item 2. Considero que las herramientas tecnológicas facilitan la comunicación		Item 3. El teletrabajo afecta negativamente la calidad de la comunicación entre el equipo de trabajo	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	2	40
En desacuerdo	0	0	0	0	2	40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	0	0	0	0	1	20
Totalmente de acuerdo	5	100	5	100	0	0
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 4*Uso de Herramientas Tecnológicas de Comunicación*

Fuente: Elaboración propia (2024)

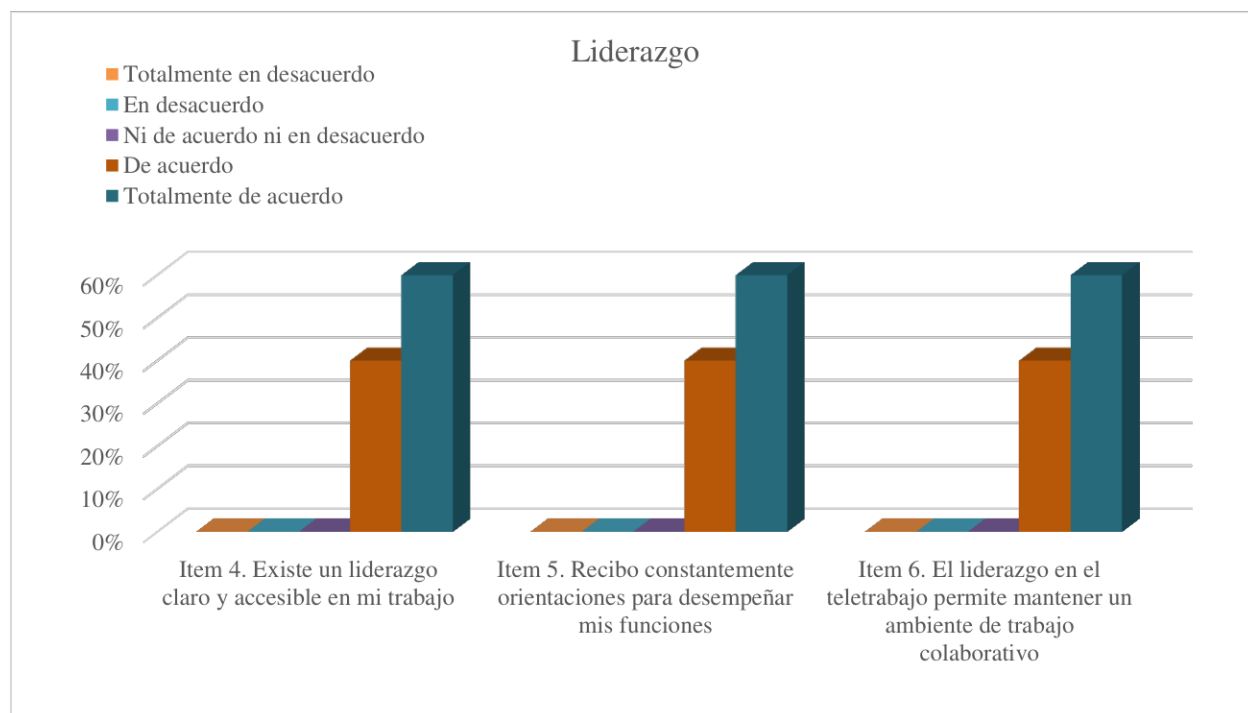
Análisis.

Los resultados del ítem 1 indican que el 100% de los encuestados utiliza con frecuencia herramientas tecnológicas para comunicarse con sus compañeros de trabajo. En relación con el ítem 2, el 100% considera que estas herramientas facilitan la comunicación en un entorno de teletrabajo. Por otro lado, los resultados del ítem 3 revelan que el 40% de los encuestados está totalmente en desacuerdo, otro 40% en desacuerdo y el 20% de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo afecta negativamente la calidad de la comunicación dentro del equipo.

Tabla 5*Liderazgo*

Indicador: Liderazgo						
Alternativas	Item 4. Existe un liderazgo claro y accesible en mi trabajo		Item 5. Recibo constantemente orientaciones para desempeñar mis funciones		Item 6. El liderazgo en el teletrabajo permite mantener un ambiente de trabajo colaborativo	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	2	40	2	40	2	40
Totalmente de acuerdo	3	60	3	60	3	60
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 5*Liderazgo*

Fuente: Elaboración propia (2024)

Análisis.

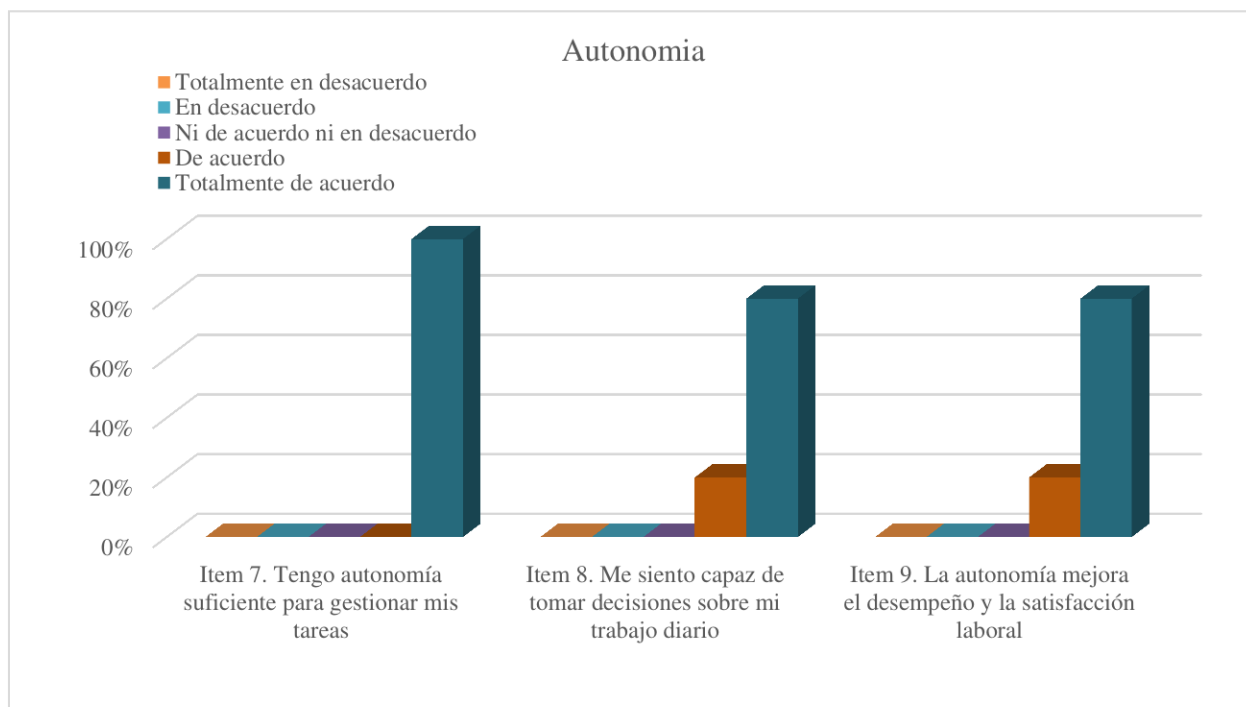
El ítem 4 revela que el 40% de los participantes está de acuerdo y el 60% está totalmente de acuerdo en que existe un liderazgo claro y accesible en su entorno laboral. En cuanto al ítem 5, el 40% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 60% está totalmente de acuerdo en que recibe de manera constante las orientaciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Por último, el ítem 6 indica que el 40% de los participantes está de acuerdo y el 60% está totalmente de acuerdo en que el liderazgo en el teletrabajo favorece un ambiente colaborativo.

Tabla 6

Autonomía

Indicador: Autonomía						
Alternativas	Item 7. Tengo autonomía suficiente para gestionar mis tareas		Item 8. Me siento capaz de tomar decisiones sobre mi trabajo diario		Item 9. La autonomía mejora el desempeño y la satisfacción laboral	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	0	0	1	20	1	20
Totalmente de acuerdo	5	100	4	80	4	80
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 6*Autonomía*

Fuente: Elaboración propia (2024)

Análisis.

Los resultados del ítem 7 indican que el 100% de los participantes están totalmente de acuerdo en que poseen la autonomía suficiente para gestionar sus tareas. En cuanto al ítem 8, el 20% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 80% está totalmente de acuerdo en que tienen la capacidad para tomar decisiones en su trabajo diario. Asimismo, en el ítem 9, se observa que el 20% de los encuestados está de acuerdo y el 80% totalmente de acuerdo en que la autonomía contribuye a mejorar tanto el desempeño como la satisfacción laboral.

Objetivo N°2 Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de Teletrabajo.

Variable: Teletrabajo

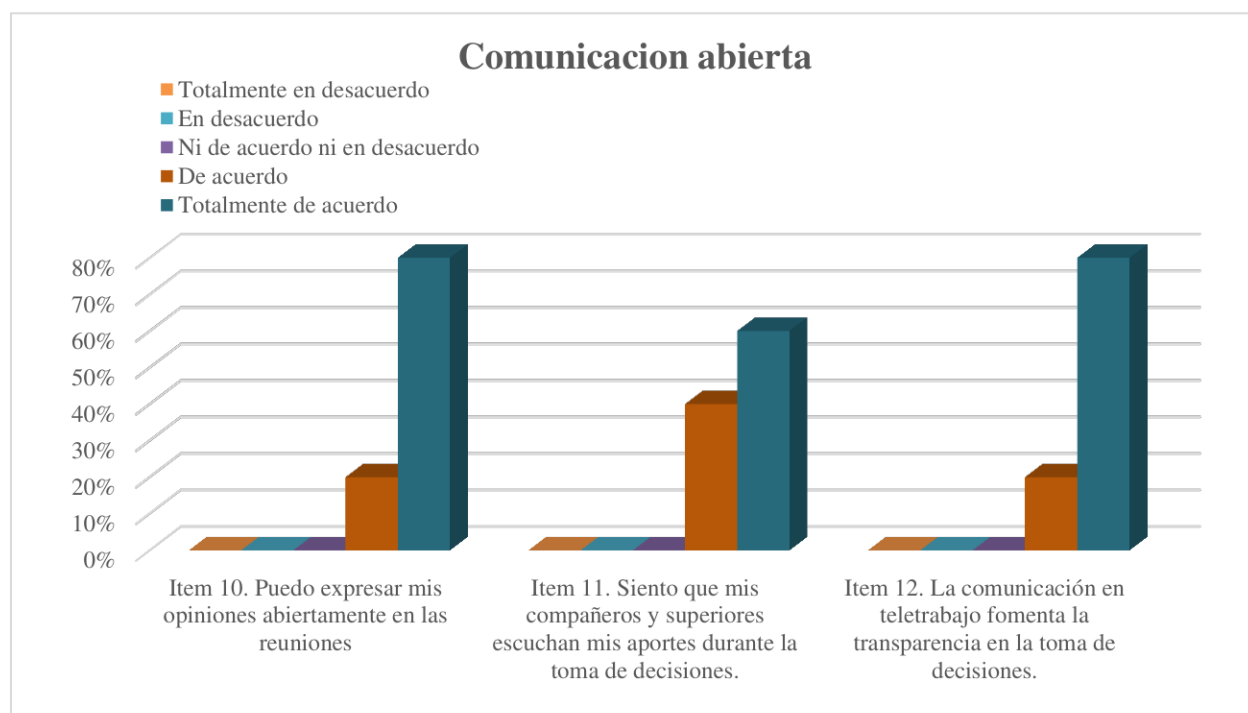
Dimensión: Participación en la Toma de Decisiones Conjuntas

Tabla 7

Comunicación Abierta

Indicador: Comunicación abierta						
Alternativas	Item 10. Puedo expresar mis opiniones abiertamente en las reuniones		Item 11. Siento que mis compañeros y superiores escuchan mis aportes durante la toma de decisiones.		Item 12. La comunicación en teletrabajo fomenta la transparencia en la toma de decisiones.	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	1	20	2	40	1	20
Totalmente de acuerdo	4	80	3	60	4	80
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 7*Comunicación Abierta*

Fuente: Elaboración propia (2024)

Análisis.

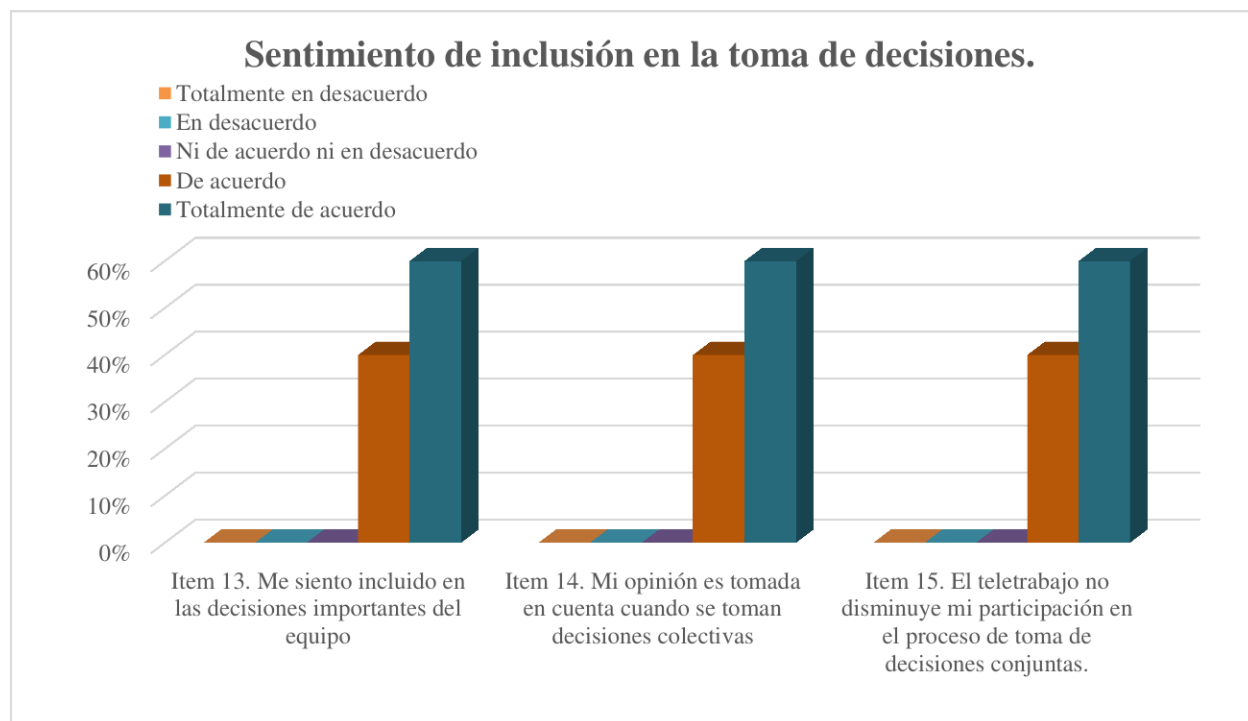
Los resultados del ítem 10 indican que el 20% de los participantes está de acuerdo y el 80% está totalmente de acuerdo en que pueden expresar sus opiniones abiertamente en las reuniones. En relación con el ítem 11, el 60% está totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo en que se sienten escuchados durante la toma de decisiones. Asimismo, en el ítem 12, el 20% de los encuestados está de acuerdo y el 80% totalmente de acuerdo en que la comunicación en el teletrabajo promueve la transparencia en la toma de decisiones.

Tabla 8*Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones.*

Indicador: Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones.

Alternativas	Item 13. Me siento incluido en las decisiones importantes del equipo		Item 14. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se toman decisiones colectivas		Item 15. El teletrabajo no disminuye mi participación en el proceso de toma de decisiones conjuntas.	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	2	40	2	40	2	40
Totalmente de acuerdo	3	60	3	60	3	60
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 8*Sentimiento de inclusión en la toma de decisiones*

Fuente: Elaboración propia (2024)

Análisis.

Los resultados del ítem 13 reflejan que el 40% de los participantes está de acuerdo y el 60% totalmente de acuerdo en que se sienten incluidos en las decisiones importantes de la empresa. En relación con el ítem 14, el 40% está de acuerdo y el 60% totalmente de acuerdo en que sus opiniones son consideradas al tomar decisiones de manera colectiva. Por último, en el ítem 15, el 40% de los encuestados está de acuerdo y el 60% totalmente de acuerdo en que el teletrabajo no reduce su participación en el proceso de toma de decisiones en conjunto.

Objetivo N° 3 Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo

Variable: Cohesión Social

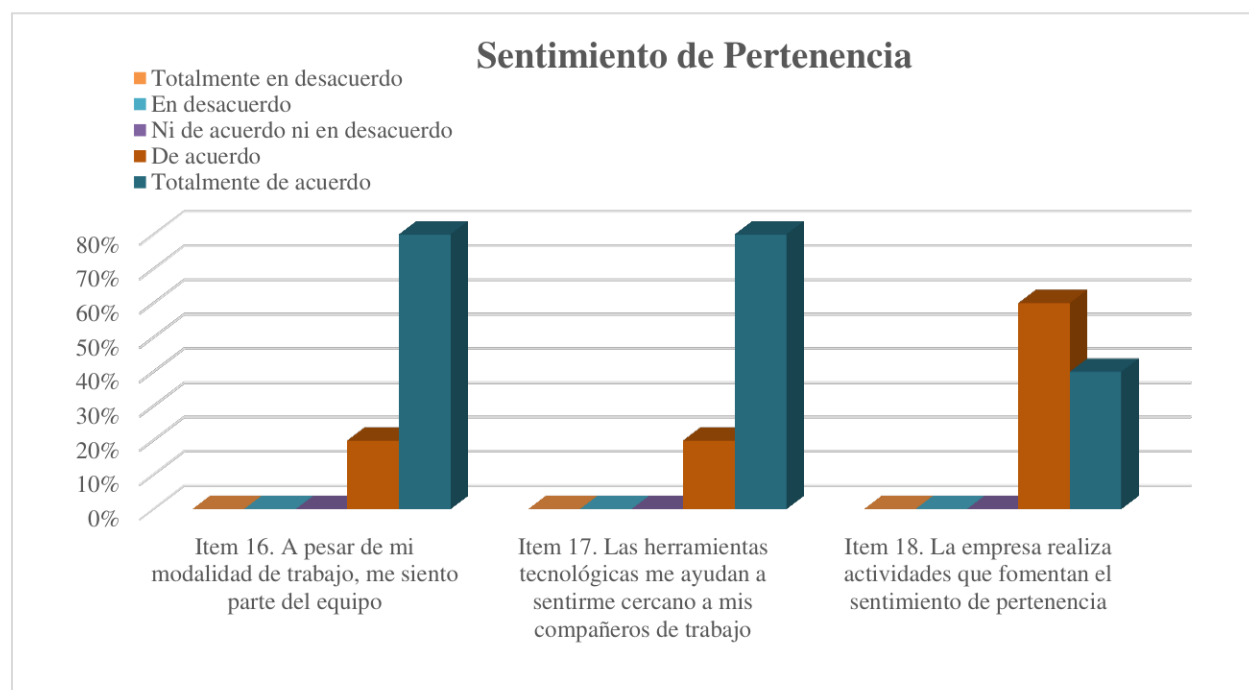
Dimensión: Estrategias para fomentar la cohesión social

Tabla 9

Sentimiento de Pertenencia

Indicador: Sentimiento de Pertenencia						
Alternativas	Item 16. A pesar de mi modalidad de trabajo, me siento parte del equipo		Item 17. Las herramientas tecnológicas me ayudan a sentirme cercano a mis compañeros de trabajo		Item 18. La empresa realiza actividades que fomentan el sentimiento de pertenencia	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
De acuerdo	1	20	1	20	3	60
Totalmente de acuerdo	4	80	4	80	2	40
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 9*Sentimiento de Pertenencia*

Fuente: Elaboración propia (2024)

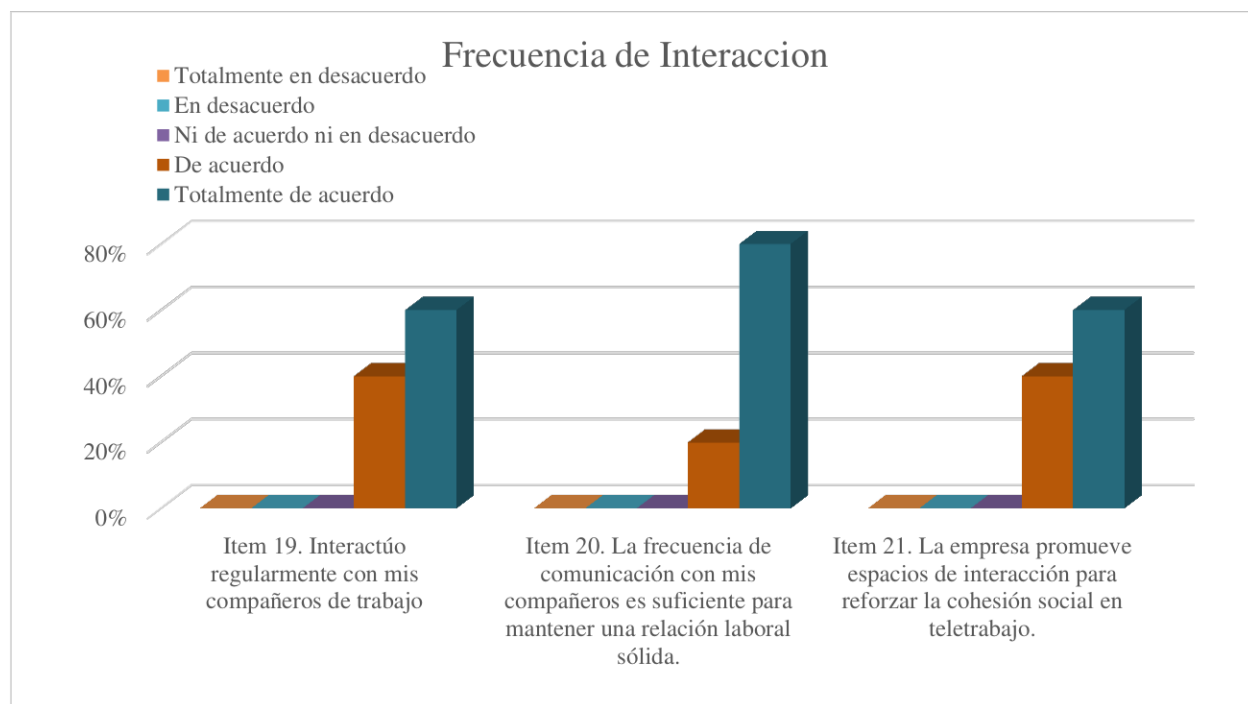
Análisis.

Los resultados del ítem 16 muestran que el 20% de los participantes está de acuerdo y el 80% totalmente de acuerdo en que, independientemente de la modalidad de trabajo, se sienten parte del equipo. En cuanto al ítem 17, el 20% expresa estar de acuerdo y el 80% totalmente de acuerdo en que las herramientas tecnológicas les permiten mantener cercanía con sus compañeros de trabajo. Finalmente, en el ítem 18, el 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras que el 60% está de acuerdo en que la empresa implementa actividades para fomentar el sentimiento de pertenencia.

Tabla 10*Frecuencia de interacción*

Indicador: Frecuencia de interacción						
Alternativas	Item 19. Interactúo regularmente con mis compañeros de trabajo		Item 20. La frecuencia de comunicación con mis compañeros es suficiente para mantener una relación laboral sólida.		Item 21. La empresa promueve espacios de interacción para reforzar la cohesión social en teletrabajo.	
	FI	%	FI	%	FI	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
De acuerdo	2	40%	1	20%	2	40%
Totalmente de acuerdo	3	60%	4	80%	3	60%
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 10*Frecuencia de Interacción*

Fuente: Elaboración propia (2024)

Análisis.

Los resultados obtenidos en el ítem 19 señalan que el 40% de los participantes están de acuerdo y el 60% restante está totalmente de acuerdo que interactúan regularmente con sus compañeros de trabajo, para el ítem 20 el 20% están de acuerdo y el 80% están totalmente de acuerdo que la frecuencia de interacción con sus compañeros de trabajo es suficiente para mantener una relación laboral sólida. Referente al ítem 21 los resultados demuestran que el 40% está de acuerdo y el 60% está totalmente de acuerdo que la empresa promueve la interacción para reforzar la cohesión social en el teletrabajo.

Integración de Resultados.

La integración de los resultados se relaciona de forma directa con los objetivos específicos de la investigación, este proceso permite tener una comprensión del impacto del teletrabajo en la cohesión social dentro de la empresa Alvear Consultores S.C.

Objetivo N°1 Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C. A través de los indicadores estudiados: Uso de herramientas tecnológicas, Liderazgo y Autonomía, se determinaron resultados positivos, lo que permite comprobar que son factores claves para establecer una interacción positiva en entornos de teletrabajo, la percepción de los participantes refleja que, aunque las herramientas tecnológicas son útiles, su impacto en la calidad de la comunicación depende del contexto y de cómo se implementen en las dinámicas laborales.

Objetivo N°2 Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de Teletrabajo. Los indicadores relacionados a este objetivo son: Comunicación abierta, Sentimiento de Inclusión, al igual que el anterior, los resultados obtenidos son favorables, esto indica que son aspectos esenciales para

garantizar una participación efectiva en la toma de decisiones, sin embargo, se deben fortalecer los espacios de comunicación y estrategias que fomenten la participación activa y equitativa.

Objetivo N°3 Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo. Para este objetivo se relacionaron los indicadores de: Sentimiento de pertenencia y Frecuencia de Interacción, el porcentaje obtenido en los resultados es positivo, puesto que la cohesión social en el teletrabajo depende de las estrategias que fortalezcan estos indicadores en los trabajadores, aunque las herramientas tecnológicas son esenciales para lograrlo, es necesario crear actividades que promuevan la conexión emocional y profesional entre el equipo.

Validación de Resultados

Para verificar y comprobar los resultados obtenidos, es importante relacionar los resultados en con las bases teóricas, garantizando la validez de los resultados y su coherencia con la revision literaria propuesta.

Objetivo N°1 Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C.

El indicador de uso de herramientas tecnológicas de comunicación, se relaciona con lo expuesto por Gómez (2023) ya que señala que estas herramientas son esenciales para el teletrabajo, pues permiten gestionar las actividades laborales y superar barreras físicas y geográficas, por otro lado, Martins (2024) menciona que herramientas como Zoom, Microsoft Teams y Gmail, si son utilizadas adecuadamente, garantizan una comunicación efectiva, de esta forma corroboramos la importancia de las herramientas tecnológicas como facilitadores de la interacción social en teletrabajo.

El segundo indicador relacionado con el primer objetivo, es el Liderazgo, un factor primordial para el éxito de toda empresa, según González (2024) enfatiza que un buen liderazgo debe establecer objetivos claros, utilizar herramientas digitales efectivamente y fomentar un entorno comunicativo, respaldado así, que el liderazgo es un factor clave en el teletrabajo, necesario para fomentar una comunicación activa y motivación dentro del equipo de trabajo.

El último indicador relacionado con este objetivo es la Autonomía, factor clave que permite al trabajador desarrollar capacidades para tomar decisiones y llevar de forma responsable sus funciones por sí mismo, el autor Vorecol (2024) señala que la autonomía dentro del teletrabajo es crucial, permite al trabajador gestionar su tiempo, así como sus responsabilidades, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción laboral, esta afirmación permite ver la percepción positiva y su impacto directo con la productividad y bienestar del equipo.

Objetivo N°2 Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de Teletrabajo

El indicador de Comunicación abierta, se relaciona con este objetivo, puesto que permite medir la participación en la toma de decisiones conjuntas. Según o Cromática Coaching (2024) describe la comunicación abierta como la clave para construir un ambiente de confianza y respeto, lo cual es esencial en equipos virtuales, los hallazgos obtenidos respaldan la relevancia de mantener canales abierto que promueven la cohesión y la participación en la toma de decisiones.

El segundo indicador, Sentimiento de Inclusión, el cual mide la percepción de una persona al ser valorada, considerada y aceptada en su entorno, donde su opinión e ideas contribuyen a la toma de decisiones grupales. Según Guerrero (2024) el sentimiento de inclusión refuerza la cohesión, aumenta la motivación y mejora el desempeño organizacional, por

consiguiente, los datos encontrados respaldan que la inclusión en la toma de decisiones es esencial para mantener la cohesión social.

Objetivo N° 3 Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo. Las estrategias basadas en el uso de herramientas tecnológicas son fundamentales para este tipo de trabajo, para que sean efectivas debe haber un sentimiento de pertenencia, este indicador busca medir si el trabajador se siente parte del equipo, Neurocenter (2023) define el sentido de pertenencia como un aspecto fundamental para el bienestar psicológico y la cohesión social, especialmente en entornos virtuales, gracias a los hallazgos se fomenta que este es crucial en equipos dispersos (A distancia).

Por último, el segundo indicador relacionado a este objetivo es la frecuencia de interacción, los resultados indican que existe una interacción sólida que permite una relación laboral estable, logrando así fortalece los lazos de confianza y fomenta un ambiente colaborativo (Beke, 2017). La relación directa entre frecuencia de interacción y cohesión social valida los hallazgos como consistentes con las bases teóricas.

Los resultados obtenidos y verificados están respaldados por las bases teóricas y los autores citados en la investigación. Esto garantiza que los hallazgos son válidos, confiables y coherentes con la revisión teórica sobre el impacto del teletrabajo en la cohesión social, la relación entre los indicadores analizados y los objetivos específicos confirma la pertinencia de los resultados para responder a las preguntas de investigación y formular estrategias aplicables.

III. FASE DE PRESENTACIÓN

Conclusiones.

El capital social se caracteriza por ciertos factores, uno de ellos es la cohesión social, este se refiere, al grado de aceptación y sentido de pertenencia que tiene los miembros de un grupo social, por otra parte, el teletrabajo es una modalidad de trabajo donde el Trabajador realiza sus funciones de manera remota o a un espacio distinto al trabajo tradicional, apoyándose en las herramientas virtuales de comunicación e información para gestionar la relación entre el trabajador y la empresa. Esta evolución de trabajo ha creado un impacto sobre la cohesión social, puesto que se ha evolucionado la forma de interacción y comunicación de la sociedad, a través de esta investigación donde se analizó el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C permitió comprender cómo este influye en las dinámicas sociales y organizacionales de la empresa, así mismo parten objetivos específicos que reforzaron los aspectos positivos de este sobre la cohesión social.

El objetivo específico N°1, Identificar los factores del teletrabajo que influyen en la interacción social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C, se identificaron factores claves como el uso de herramientas tecnológicas, el liderazgo y la autonomía, logrando señalar que facilitan la comunicación superando las barreras físicas, teniendo un liderazgo claro se fomenta un ambiente colaborativo y motivado que asegura el logro de los objetivos, además la se logra un desempeño y satisfacción laboral promoviendo la autonomía laboral donde el trabajador desarrollara la capacidad de valerse por sí mismo en sus tareas y responsabilidades.

El objetivo específico N°2 Diagnosticar la participación en la toma de decisiones conjuntas entre los miembros de la empresa Alvear Consultores S.C en un entorno de

Teletrabajo, se determinaron aspectos esenciales como la comunicación abierta y el sentimiento de inclusión, estos se destacaron como elementos esenciales para garantizar una participación efectiva, además los trabajadores expresaron sentirse escuchados y valorados, reforzando así el compromiso y la motivación, aunque los resultados son positivos se identificó la necesidad de fortalecer los espacios de comunicación y fomentar estrategias para una participación más equitativa

El objetivo específico N°3 Generar estrategias basadas en herramientas tecnológicas para fomentar la cohesión social entre los empleados de la empresa Alvear Consultores S.C en el contexto del teletrabajo. Se logró comprobar que el sentimiento de pertenencia y la frecuencia de interacción son fundamentales para mantener la cohesión social y que las herramientas tecnológicas son un aliado clave para fortalecer la conexión entre los empleados, incluso en ausencia de interacción física, es importante la implementación de actividades que refuercen la conexión emocional como profesional, asegurando la continuidad de la cohesión social en el teletrabajo. A través de este estudio se comprobó que el teletrabajo impacta positivamente en la cohesión social, siempre que se implementen estrategias adecuadas que refuercen la interacción, la participación y el sentido de pertenencia, valida que el teletrabajo, cuando se gestiona con liderazgo eficaz y herramientas tecnológicas adecuadas, puede mantener e incluso fortalecer las dinámicas sociales y laborales, asegurando el éxito organizacional.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos obtenidos en esta investigación sobre el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social se proponen las siguientes recomendaciones:

- Implementar programas de formación continua para el uso efectivo de las herramientas tecnológicas de comunicación.

- Incorporar herramientas que promuevan la colaboración, como plataformas de gestión de proyectos para centralizar la información y fomentar la interacción.
- Promover reuniones regulares con el equipo para clarificar objetivos, resolver conflictos y motivar a los empleados.
- Realizar un taller sobre habilidades de comunicación y motivación.
- Proveer a los empleados herramientas y capacitaciones que les permitan gestionar sus tareas de manera autónoma.
- Organizar sesiones de retroalimentación y lluvias de ideas
- Organizar actividades virtuales de integración, como celebraciones, reconocimientos al desempeño y dinámicas de equipo.
- Implementar dinámicas grupales que promuevan la cooperación y el logro de metas comunes.

Planteamiento de Propuesta

El planteamiento de propuesta, permite presentar una estrategia concreta basada en la información y análisis recabado durante el estudio, tiene como objetivo ofrecer una respuesta practica al problema considerando dichos datos. Partiendo de las recomendaciones dadas para mantener y mejorar la cohesión social dentro de un ambiente de teletrabajo, se propone diseñar un Programa Integral de Cohesión y Productividad en el Teletrabajo, buscando optimizar las dinámicas laborales y fomentar la interacción social, así como el sentido de pertenencia del equipo de trabajo; combinando el uso de las herramientas tecnológicas, la capacitación continua y dinámicas de grupo, con el fin de crear un entorno eficiente y colaborativo.

Objetivo general.

Desarrollar un programa integral que refuerce la cohesión social y la productividad en el teletrabajo mediante acciones específicas que promuevan el uso efectivo de herramientas tecnológicas, habilidades de comunicación, y actividades de integración

Objetivo específico.

- Mejorar la eficiencia en la gestión de actividades y la comunicación del equipo de trabajo con en el uso avanzado de herramientas tecnológicas colaborativas.
- Fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva en el entorno de teletrabajo.
- Incrementar la percepción de cohesión social y el sentido de pertenencia del equipo a través actividades virtuales que promuevan la cooperación, el reconocimiento del desempeño y la participación activa.
- Aumentar la productividad individual y del equipo mediante capacitaciones especializadas en gestión del tiempo y priorización de tareas.

Tabla 11*Planteamiento de la propuesta*

PROPUESTA				
Programa Integral de Cohesión y Productividad en el Teletrabajo				
Definición:				
Este programa busca optimizar las dinámicas laborales y fomentar la interacción social, así como el sentido de pertenencia del equipo de trabajo; combinando el uso de las herramientas tecnológicas, la capacitación continua y dinámicas de grupo, con el fin de crear un entorno eficiente y colaborativo.				
Objetivo:				
Desarrollar un programa integral que refuerce la cohesión social y la productividad en el teletrabajo mediante acciones específicas que promuevan el uso efectivo de herramientas tecnológicas, habilidades de comunicación, y actividades de integración.				
Componente del Programa	Propósito	Acción	Recursos	Meta
1. Formación Continua en Herramientas Tecnológicas: Capacitación constante para mejorar el uso eficiente de herramientas digitales que optimizan la gestión de tareas y la comunicación.	Aumentar la eficiencia en la gestión de actividades y la comunicación, reduciendo errores y tiempos de respuesta.	Implementar un ciclo de talleres virtuales mensuales sobre el uso avanzado y actualización de herramientas: Zoom, Google Meet, Contalink Crear tutoriales y guías digitales en la nube accesibles al equipo	Herramientas ofimáticas Computador Plataforma virtual zoom o google meet Software contable Contalink Guías digitales	Capacitar al 80% del equipo en el uso eficiente de herramientas colaborativas en un plazo de tres meses.
2. Taller de Habilidades de Comunicación y Motivación: Enfocado en desarrollar competencias para una comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la motivación personal y grupal.	Reducir los conflictos internos y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el equipo.	Realizar un taller trimestral enfocado en habilidades de comunicación efectiva, escucha activa y resolución de conflictos. Incluir módulos sobre motivación y trabajo en equipo	Herramientas ofimáticas Computador Plataforma virtual zoom o google meet	Equipar a los líderes y empleados con herramientas prácticas para fomentar un ambiente colaborativo y respetuoso.
3. Dinámicas Grupales y Actividades de Integración Estrategias participativas que fomentan la	Crear un entorno laboral positivo y motivador que mejore la retención del talento y la satisfacción del teletrabajador	Planificar actividades virtuales mensuales que incluyan: <ul style="list-style-type: none"> • Celebraciones de logros individuales y grupales. • Reconocimientos al 	Herramientas ofimáticas Computador Plataforma virtual zoom o	Incrementar en un 20% la percepción de cohesión social y sentido de pertenencia en seis meses.

cohesión del equipo, la colaboración y el sentido de pertenencia a través de juegos, actividades recreativas y eventos interactivo		desempeño destacado. <ul style="list-style-type: none"> • Juegos de equipo y dinámicas creativas enfocadas en cooperación. Utilizar herramientas interactivas como Quizizz o Miro para mantener la participación	google meet Herramientas interactivas como Quizizz o Miro	
4. Promoción de la Autonomía Acciones orientadas a fortalecer la capacidad del equipo para gestionar sus tareas de forma independiente, con responsabilidad y eficacia.	Aumentar la productividad individual y del equipo, reduciendo la necesidad de supervisión constante.	Proveer capacitaciones específicas para la gestión del tiempo y priorización de tareas. Ofrecer acceso a herramientas de planificación como Trello y Google Workspace	Herramientas ofimáticas Computador Plataforma virtual zoom o google meet Herramientas de planificación	Lograr que al menos el 80% del equipo perciban mejoras en su capacidad para gestionar tareas de forma autónoma en tres meses.

Fuente: Elaboración propia (2024)

Tabla 12*Cronograma de implementación*

Cronograma De Implementación Del Programa Integral De Cohesión Y Productividad En El Teletrabajo			
Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de Finalización
Fase I. Planificación			
1. Reunión con el equipo de trabajo para iniciar el programa.			
2. Desarrollo de materiales y tutoriales sobre las herramientas tecnológicas a implementar.			
3. Selección y ajustes de herramientas colaborativas.	Líder de la empresa y soporte técnico.	Mes 1	Mes 1
4. Planificación y estructura del taller de comunicación y motivación.			
Fase II. Implementación Inicial			
1. Inicio de talleres virtuales sobre herramientas tecnológicas.	Líder de la empresa Especialistas en herramientas tecnológicas		
2. Implementación del taller sobre comunicación y motivación	Especialistas en temas de	Mes 2	Mes 3
3. Evaluación de conocimientos adquiridos.	Comunicación,		
4. Primer evento de integración virtual (Premios por logros)	motivación y		
5. Encuesta sobre Autonomía y gestión de tareas.	autonomía		
Fase III. Consolidación y Seguimiento			
1. Segundo taller de comunicación y motivación	Líder de la empresa Especialistas en herramientas tecnológicas		
2. Evaluación del impacto de las herramientas tecnológicas en la productividad del equipo	Especialistas en temas de	Mes 4	Mes 5
3. Segundo evento de integración con reconocimientos de desempeño	Comunicación,		
4. Análisis de datos sobre percepción de cohesión social y autonomía.	motivación y		
5. Presentación de resultados y ajustes de mejora.	autonomía		
Fase IV. Evaluación y Ajustes.			
1. Aplicación de encuestas de satisfacción y desempeño.	Líder de la empresa Especialistas en herramientas tecnológicas		
2. Análisis de la percepción de los empleados.	Especialistas en temas de	Mes 6	Mes 6
3. Implementación de mejoras al programa.	Comunicación,		
4. Planificación de continuidad de talleres de forma trimestral.	motivación y		
	autonomía		
Resultados esperados.			
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al 80% del equipo en herramientas tecnológicas en tres meses. • Reducir conflictos y fortalecer la comunicación mediante talleres trimestrales. • Incrementar la percepción de cohesión social en un 20% en seis meses. • Lograr que el 80% del equipo perciba mejoras en su autonomía y gestión del tiempo. 			

Fuente: Elaboración propia (2024)

REFERENCIAS

Bermúdez (2023). Más que un trabajo: la importancia del sentido de pertenencia en las organizaciones. [blog.greatplacetowork.comhttps://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/m%C3%A1s-que-un-trabajo-la-importancia-del-sentido-de-pertenencia-en-las-organizaciones](https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/m%C3%A1s-que-un-trabajo-la-importancia-del-sentido-de-pertenencia-en-las-organizaciones)

Buitrago, Ramírez, Hulett (2022), El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral, Revista Gestión y Desarrollo Libre, https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/9385/9988

Campaña, Melendres, Flores, Acosta (2021) Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías, Revista Científica Dominio de las Ciencias, <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1741>

Cromática Coaching. (2024). Comunicación abierta: el arte de las conversaciones transparentes. [linkedin.com https://www.linkedin.com/pulse/comunicaci%C3%B3n-abierta-el-arte-de-las-conversaciones-ttdce/](https://www.linkedin.com/pulse/comunicaci%C3%B3n-abierta-el-arte-de-las-conversaciones-ttdce/)

Gomez, (2023), Teletrabajo: qué es, importancia, ventajas y ejemplos, [blog.hubspot.es, https://blog.hubspot.es/marketing/teletrabajo](https://blog.hubspot.es/marketing/teletrabajo)

Martínez (2023). La autonomía: dimensión a atender dentro de un enfoque de cuidado de Atención Centrada en la Persona. [bizkaia.eus https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO3/Temas/Inspecci%C3%B3n%20y%20co](https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO3/Temas/Inspecci%C3%B3n%20y%20co)

[ntrol/plan%202022/DOC%20AUTONOMIA%20VVCC%202022.pdf?hash=583e52fed07d6624cc40b11463ce0753&idioma=CA](https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/#:~:text=La%20fiabilidad%20se%20refiere%20a,proceso%20de%20recogida%20de%20datos)

Narvaez, (2024), ¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?, questionpro.com, <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/#:~:text=La%20fiabilidad%20se%20refiere%20a,proceso%20de%20recogida%20de%20datos>.

Neurocenter (2023), Sentido de pertenencia, neurocenter.com, <https://neurocenter.com/blog/sentido-de-pertenencia/>

Pursell, (2024), Análisis de datos: qué es y cómo hacerlo (con ejemplos), [://blog.hubspot.es, https://blog.hubspot.es/marketing/analisis-de-datos#:~:text=datos%3A%20casos%20reales](https://blog.hubspot.es/marketing/analisis-de-datos#:~:text=datos%3A%20casos%20reales)

Silva & Li (2020), Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense, revista científica Revista Nacional de Administración, https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000100069

Silva & Pavón (2022), Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral, blogs.iadb.org, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Villagomez, Ramirez (2022), Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador) Revista Científica Scientific, https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1241

Vorecol, (2024), Efectos de la autonomía en el teletrabajo sobre la salud mental y el clima laboral en equipos multidisciplinares, vorecol.com, <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-efectos-de-la-autonomia-en-el-teletrabajo-sobre-la-salud-mental-y-el-clima-laboral-en-equipo-multidisciplinarios-195116>

ANEXOS

>>>>>

DESPACHO CONTABLE ASESORÍA Y CAPACITACIÓN

Adaptados a las circunstancias de cada Cliente y basados en un profundo Conocimiento de su situación.

Trabajamos estrechamente con nuestros Clientes para entender sus Desafíos y presentar Soluciones Efectivas que les permitan alcanzar sus Metas.





CREEMOS EN LA PERSONALIZACIÓN Y LA COOPERACIÓN.

SERVICIOS

- ➔ Sector Público Municipal.
- ➔ Personas Físicas y Morales.
- ➔ OSC - Organizaciones de la Sociedad Civil.
- ➔ Estandares de Competencias.



redconocer
de prestadores de servicios
Entidad de Certificación y Evaluación

¡VAMOS, REGÍSTRATE PARA CONSEGUIR LA OPORTUNIDAD DE TUS SUEÑOS!





Contáctanos

>>>>>



Nuestros Contactos
+52-244.187.6081
+58-424.772.1548



alvearconsultores.com
@alvearconsultores

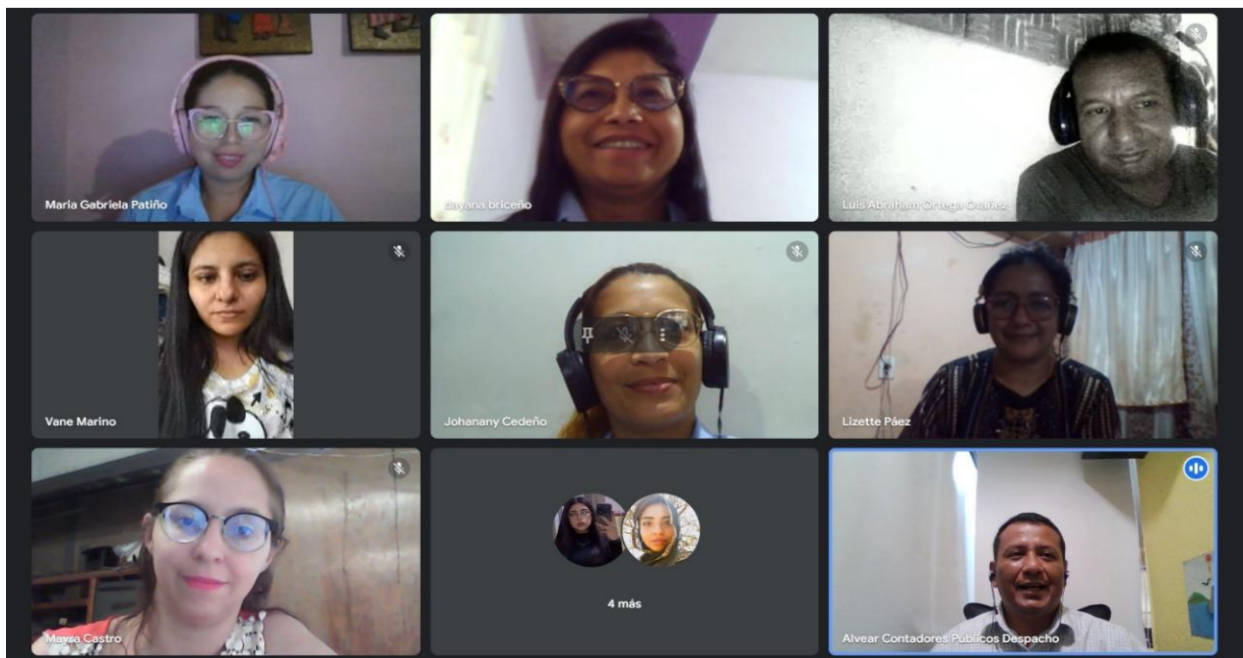


info@alvearconsultores.com
cursos@alvearconsultores.com

Anexo N° 2 Reunión de Equipo



Anexo N° 3 Reunión con clientes



Anexo N° 4 Reunión de capacitación



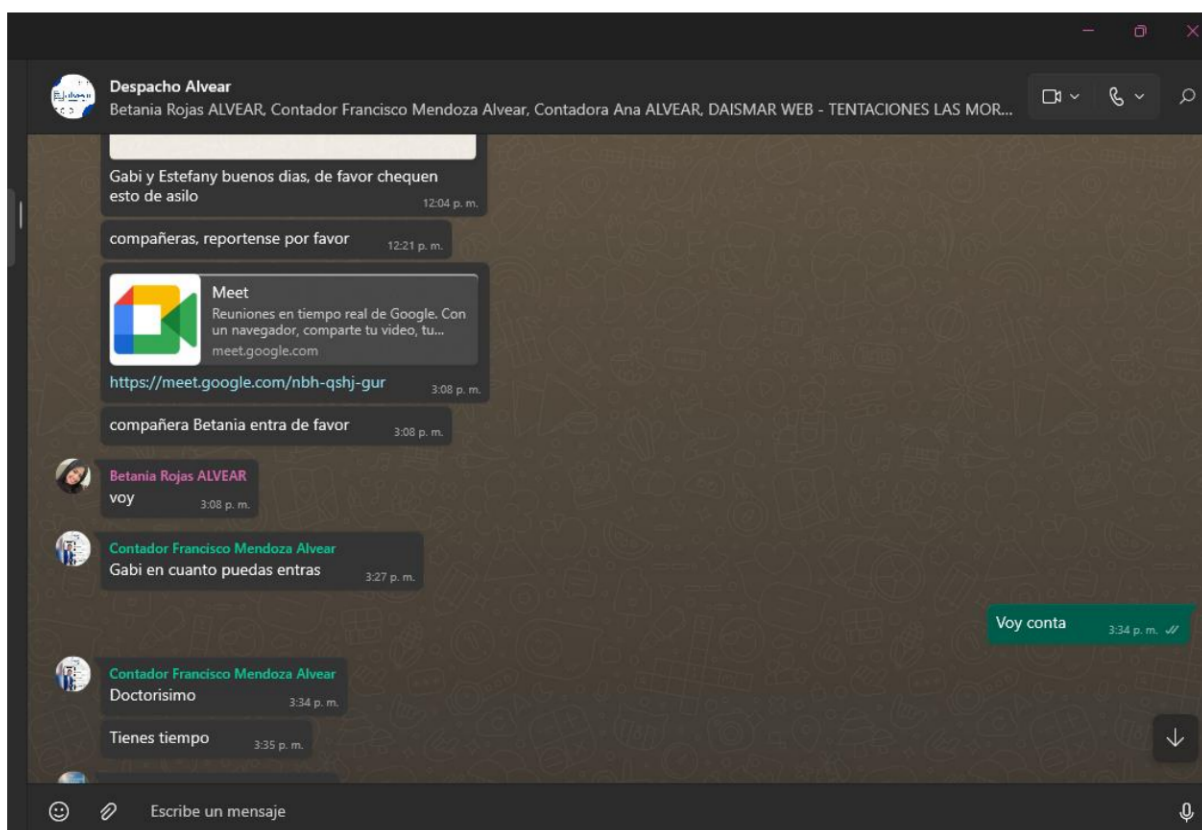
Anexo N° 5 Participación en programas



Anexo N° 6 Reunión con clientes



Anexo N° 7 Chat de Grupo



Anexo N° 8 Validación del instrumento

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe; **Zaida Kassar Mora**, con cedula de identidad: V-9.175.011, profesora de la Universidad Valle del Momboy, hago constar que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos, objetivos de la investigación y operacionalización de variables presentado por la Lcda. **Patño Mejía María Gabriela**, para desarrollar su trabajo especial de grado titulado: **EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL**. En este sentido autorizo la aplicación del referido instrumento.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 8 días del mes de noviembre de 2024.

Prof. Zaida Kassar
C.I. V- 9.175.011

Anexo N° 9 Validación del instrumento

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe; **Cristina Vieras**, con cedula de identidad: V- 10.910.669, profesora de la Universidad Valle del Momboy, hago constar que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos, objetivos de la investigación y operacionalización de variables presentado por la Lcda. **Patiño Mejía María Gabriela**, para desarrollar su trabajo especial de grado titulado: **EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL**. En este sentido autorizo la aplicación del referido instrumento.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 8 días del mes de noviembre de 2024.

Prof. Cristina Vieras
C.I. V- 10.910.669

Anexo N° 10 Validación del instrumento

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe; **Belkis Abreu**, con cedula de identidad: V-13.050.571, profesora de la Universidad Valle del Momboy, hago constar que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos, objetivos de la investigación y operacionalización de variables presentado por la Lcda. **Patiño Mejía María Gabriela**, para desarrollar su trabajo especial de grado titulado: **EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA COHESION SOCIAL**. En este sentido autorizo la aplicación del referido instrumento.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 8 días del mes de noviembre de 2024.

Prof. Belkis Abreu
C.I. V- 13.050.571

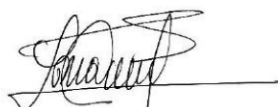
Anexo N° 11 Validación del Tutor

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ciudadana:
Prof. Marillyn Briceño
Decana de Investigación y Postgrado.
Su despacho.


Por medio de la presente, y en mi calidad de tutor del trabajo especial de grado titulado: **El Teletrabajo y Su Incidencia En La Cohesión Social** presentado por la ciudadana: **María Gabriela Patiño Mejía**, titular de la cedula de identidad N°. V-26234560, para optar al grado de magister en **Administración de Empresas**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Valera, a los 25 días del mes de noviembre del 2024.



MSc. Lisbett Cabrera
C.I. V- 13.461.549
Tutor

Anexo N° 12 Formulario aplicado




**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO PROGRAMA: MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**


CUESTIONARIO

Estimad@
participante, permítame agradecerle por su disposición a colaborar en este estudio que forma parte de mi Trabajo Especial de Grado Titulado "EL TELETRABAJO Y LA COHESION SOCIAL" como requisito para optar al título de Magister en Administración de Empresas, en la Universidad Valle del Momboy.

Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, de forma anónima y se utilizarán únicamente con fines académicos.
Sus respuestas serán de gran ayuda para obtener datos significativos que sustenten la investigación, estos se evaluarán como respetada opinión de acuerdo a su experiencia dentro de la organización.

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

patinomejiang@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

Siguiente
Borrar formulario

A continuación, se presenta una serie de alternativas de respuestas que forma parte de esta investigación académica su objetivo general es "Analizar el teletrabajo y su incidencia en la cohesión social en la empresa Alvear Consultores S.C".

Las Alternativas de respuesta son las siguientes:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Tomando en cuenta esta información, seleccione la opción que representa su opinión sobre las siguientes interrogantes