



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de investigación

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Management of human talent and teleworking its impact on the microeconomy during the pandemic, a vision for audits

Gestão de talentos humanos e teletrabalho e seu impacto na microeconomia durante a pandemia, uma visão para auditorias

María Verónica Campaña-Lara^I
mcampana@stanford.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2131-516X>

Edison Marcelo Melendres-Medina^{II}
edison.melendres@epoch.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0234-9594>

Jaime Vinicio Flores-Dávila^{III}
jaime.floresdavila@epoch.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5632-0917>

Rosa de Lourdes Acosta-Velarde^{IV}
rosa.acosta@epoch.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9943-0913>

Correspondencia: mcampana@stanford.edu.ec

***Recibido:** 20 de diciembre de 2020 ***Aceptado:** 20 de enero de 2021 * **Publicado:** 10 de febrero del 2021

- I. Magister en Gestión de proyectos Socio Productivos, Ingeniera en Ecoturismo, Tecnóloga en Artes de la Imagen, Instituto Superior Tecnológico Stanford, Instituto Superior Tecnológico José Ortega y Gasset, Riobamba, Ecuador.
- II. Máster Universitario en Análisis del Entorno Económico, Magister en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional, Economista, Técnico superior en programación de sistemas, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- III. Magister en Administración Pública Mención Desarrollo Institucional, Ingeniero de Empresas, Doctor en Ciencias de la Educación Especialización Administración Educativa, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- IV. Magister en Auditoría Integral, Ingeniera de Empresas, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría (CPA), Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Resumen

Las empresas desarrollan planes de gestión del talento humano que les permita permanecer competitivos en el mercado, en este contexto el teletrabajo se presentó como una estrategia nueva e innovadora con buenos resultado pero poco aceptada no solo por la modalidad propia de la actividad productiva, la pandemia Covid 19 forzó a las economías a implementarla para continuar con las actividades productivas durante la cuarentena, esta investigación presenta un análisis sobre la gestión del talento humano, el teletrabajo y su impacto en la microeconomía de la ciudad de Riobamba durante la pandemia para determinar su dependencia, utiliza una metodología analítica, descriptiva, de nivel exploratorio no experimental, bajo un enfoque cuantitativo aplicando metodologías analíticas-sintéticas, inductivas- deductivas y para la comprobación de la hipótesis el chi cuadrado, como población se identifican tres sectores que se acogieron a esta modalidad de trabajo: la educación, los servicios públicos y la salud, cabe indicar que este último realiza teletrabajo de manera parcial, acogiendo las recomendaciones de la OMS, la OIT y políticas estatales de atención a sectores prioritarios. Como resultados se describen impactos mayormente positivos para la microeconomía como una continuidad del trabajo, el equilibrio entre la labor productiva y la familia, una mejor gestión del tiempo para el trabajador y mejor desempeño, para la empresa el mejor manejo de los recursos, así como personal más productivo y realizado en varios aspectos de manera general la reducción de costos en traslados a la oficina y preservación de la salud entre otros.

Palabras clave: Gestión; teletrabajo; pandemia; impactos; microeconomía.

Abstract

Companies develop human talent management plans that allow them to remain competitive in the market. In this context, teleworking was presented as a new and innovative strategy with good results but little accepted not only because of the modality of the productive activity, the pandemic Covid 19 forced economies to implement it to continue with productive activities during the quarantine, this research presents an analysis on the management of human talent, teleworking and its impact on the microeconomy of the city of Riobamba during the pandemic to determine its dependence , uses an analytical, descriptive methodology, of a non-experimental exploratory level, under a quantitative approach, applying analytical-synthetic, inductive-deductive methodologies

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

and for the verification of the chi-square hypothesis, as a population three sectors are identified that used this modality work: education, public services and health, it should be noted that the latter carries out partial teleworking, accepting the recommendations of the WHO, the ILO and state policies for attention to priority sectors. As results, mostly positive impacts for the microeconomy are described, such as continuity of work, the balance between productive work and the family, better time management for the worker and better performance, for the company the best management of resources, as well as more productive staff and performed in various aspects in general, reducing costs in transfers to the office and preservation of health among others.

Keywords: management; teleworking; pandemic; impacts: microeconomics.

Resumo

As empresas desenvolvem planos de gestão do talento humano que lhes permite permanecer competitivos no mercado, neste contexto o teletrabalho foi apresentado como uma estratégia nova e inovadora com bons resultados mas pouco aceite não só pela própria modalidade da actividade produtiva, a pandemia Covid 19 obrigou as economias a implementá-la para continuar com as actividades produtivas durante a quarentena, esta investigação apresenta uma análise sobre a gestão do talento humano, teletrabalho e o seu impacto na microeconomia da cidade de Riobamba durante a pandemia para determinar a sua dependência, utiliza uma metodologia analítica, descritiva, a nível exploratório não experimental, sob uma abordagem quantitativa aplicando metodologias analítico-sintéticas, indutivo-deducativas e para o teste da hipótese o qui-quadrado, uma vez que são identificados três sectores da população que foram bem-vindos a este modo de trabalho: educação, serviços públicos e saúde, é de notar que esta última executa parcialmente o teletrabalho, saudando as recomendações da OMS, da OIT e das políticas estatais de atenção aos sectores prioritários. Como os resultados são descritos, os impactos são principalmente positivos para a microeconomia como a continuidade do trabalho, o equilíbrio entre trabalho produtivo e família, melhor gestão do tempo para o trabalhador e melhor desempenho, para a empresa a melhor gestão dos recursos, bem como pessoal mais produtivo e realizado em vários aspectos de forma geral a redução de custos em transferências para o escritório e preservação da saúde, entre outros.

Palavras-chave: Gestão, teletrabalho, pandemia, impactos, microeconomia, microeconomia.

Introducción

La gestión del talento humano es una preocupación constante para la administración y la microeconomía, los modelos y estrategias han ido evolucionando, pero más aun con la pandemia Covid 19 se marcó un antes y un después en el funcionamiento de los negocios y empresas. El talento humano permite la sinergia y cumplimiento de los objetivos institucionales, en tal virtud su selección debe seguir varios parámetros con los cuales se puedan medir la existencia de competencias, pero la selección marca solo el inicio desde la empresa se requiere del análisis de un modelo que lleve al éxito deseado (Vallejo, 2016). El estudio de la gestión del talento humano es importante para lograr una sinergia correcta de todos los integrantes que permitirán el funcionamiento de una empresa institución o negocio en cualquiera de las ramas, entre los más utilizados se identifica la gestión por competencias, la aplicación de estrategias tales como el entrenamiento o formación constante del personal, otras formas de desarrollo de las actividades como el teletrabajo que se conjuga con la inserción empresarial y evolución hacia las nuevas tecnologías, analicemos un poco las perspectivas de estos aspectos mencionados.

El modelo de gestión del talento humano por competencias se ha utilizado a nivel empresarial así como también con buenos resultados en la educación sobre todo a distancia, el artículo científico denominado: Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la educación a distancia y en línea; redactado por: Avella, Rodríguez, Limas (2019) diseña un modelo el cual propone que este modelo logra articular la planificación estratégica con la experiencia y habilidades adquiridas por parte de los trabajadores fortaleciendo la labor educativa para promover la calidad. El libro: Diseño de procesos de gestión del talento humano de la autora Abril (2018) permite conocer que los modelos de gestión para una empresa o institución no tiene una receta única, si bien se cuenta con las lecciones aprendidas sintetizadas en estudios anteriores, se requiere conocer a fondo la esencia de la empresa, su planificación estratégica y el talento humano en si para encontrar fórmulas que permitan la complementariedad de equipos para llevarlos al éxito; la dirección empresarial debe estar clara en la importancia que tiene el talento humano, su satisfacción y realización no solo económica sino personal para concretar objetivos y ser competitivos. El trabajador dedica al menos un tercio de su vida a la actividad encomendada en tal virtud, su tratamiento requiere la integralidad como principio primordial.

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Otra de las estrategias que permiten el desarrollo empresarial o institucional es la formación constante del talento humano aporta de manera positiva en el cumplimiento de objetivos institucionales cuando este principio forma parte de las estrategias de avance, de hecho las empresas que cuentan con un plan de capacitación no solo tienen este sino que cuentan con un modelo de gestión para su personal lo que genera ventajas competitivas. Sin embargo, a pesar de conocer la importancia que tiene el personal para el desarrollo de una empresa, sus principios, misión, visión, valores no se evidencian en el trabajo diario de los colaboradores (Agudelo, 2018). La pandemia obligó a todas las empresas e instituciones a una migración digital donde la formación sobre plataformas virtuales y otros mecanismos de comunicación se volvió esencial para continuar con las actividades laborales, esta estrategia se combinó con el teletrabajo como medida de distanciamiento para precautelar la salud y seguridad en el ambiente laboral.

El teletrabajo como una forma de gestión del talento humano ha sido estudiado desde hace varios años atrás tratando de implementarse como una estrategia de buscar realizaciones en personal con un equilibrio entre lo familiar y lo productivo; para la empresa como estrategia de manejo de recursos y optimización de los mismos. El artículo: El impacto del teletrabajo y la administración de empresas, pudo determinar que desde el sector productivo este se considera como un modelo vanguardista e innovador que genera una mayor productividad y eficiencia de los procesos administrativos generando en el trabajador mayor confianza en la organización y sentido de pertinencia (Peralta, Billous, Flores, & Bombón, 2020).

El teletrabajo en su implementación requirió de una nueva forma de hacer empresa se planteó desde la gran apertura hacia el mundo digital y la gestión del talento humano no es excepción, el uso de las TICs, reemplaza espacios físicos rompiendo barreras geográficas y logrando alcanzar a un mayor número de personas o clientes lo cual se revierte en beneficios económicos para las empresas que optan por el uso de herramientas digitales para que sus trabajadores laboren desde casa en el conocido como “Teletrabajo”; esta modalidad es buena alternativa durante crisis económicas que mejoran la productividad a diferencia de mantenerlos en una planta, pues el factor motivacional para los empleados juega un papel importante tratando de cumplir sus funciones en el menor tiempo posible para programar actividades familiares en el espacio restante. Esta modalidad permite el incremento del personal sin las complicaciones de las instalaciones propias, la inclusión de

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

personas con discapacidad y la conciliación de la vida familiar, personal y la calidad de vida laboral (Sánchez, Montenegro, & Medina, 2019).

La investigación planteó como objetivo analizar los impactos del teletrabajo como gestión del talento humano en tres sectores productivos de la ciudad de Riobamba durante la pandemia Covid 19 a través de la aplicación de herramientas digitales de campo que permitan la comprensión del fenómeno, su dependencia, ventajas y desventajas para los trabajadores que tuvieron esta experiencia inesperada.

Metodología

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo aplicó metodologías analíticas-sintéticas, inductivas- deductivas, de nivel exploratorio no experimental, comparativo de materiales bibliográficos sobre este tema en otras regiones (Peralta, Billous, Flores, & Bombón, 2020) lo que permitió describir la dependencia del teletrabajo como medio de gestión del talento humano durante la pandemia y la generación de impactos positivos en la microeconomía y de los trabajadores que se acogieron a ella; así como también como los trabajadores percibieron la gestión que realizó la empresa, ventajas y desventajas de esta estrategias para continuar las actividades económicas – productivas durante la pandemia covid 19.

La población de estudio que se considera tiene tres sectores que se acogieron al teletrabajo: Las instituciones o empresas públicas, la educación y la salud, de la ciudad de Riobamba, recordemos que para el período enero- marzo 2020, las recomendaciones ante el cierre de operaciones y actividades económicas incluyó su continuidad con sectores que lo pudiesen realizar como recomendación de la Organización Mundial del Trabajo, estableciendo desde los gobiernos políticas que permitan la atención de los sectores prioritarios (OIT, 2020), la Constitución del Ecuador establece como parte de sus políticas prioritarias el velar por la salud y educación en todas las etapas de la vida, por esta razón el estudio se enfocó en los tres sectores con el resguardo de las políticas abordadas, para ello las empresas o instituciones del sector público continuaron con las actividades en jornadas combinadas o en otros casos en teletrabajo permanente, esto permitió para otros sectores mantener estables los servicios públicos (dotación de luz, agua, telefonía, internet, etc.) para planificar en función de los mismos las estrategias privadas ante el Covid 19

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

(Asamblea Constituyente ecuatoriana, 2008). Considerando para el cálculo de la muestra una población infinita de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 S^2}{d^2}$$
$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)^2}{(0,055)^2}$$

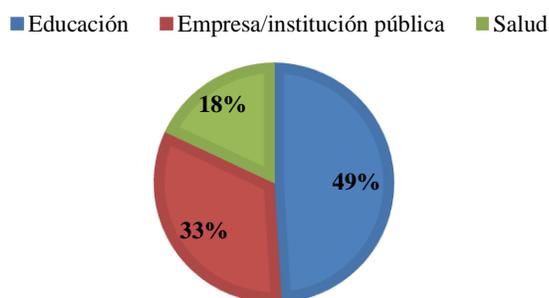
$$n = 317$$

Se establece la dependencia que existe entre el teletrabajo como medio de gestión del talento humano durante la pandemia y la generación de impactos positivos en los trabajadores a través de la metodología de chi cuadrado.

Resultados

El estudio integra tres sectores para analizar los impactos del teletrabajo como estrategia implementada por las empresas para la gestión del talento humano durante la pandemia, de esta manera se pudo identificar que el 48,9% de trabajadores que optaron por esta forma de trabajo fue del sector educación, 33,1% de trabajadores perteneció a empresas o instituciones públicas y el 18% de la salud como lo muestra la gráfica 1. Como cargos en los cuales se desenvuelven los trabajadores se encuentran: administrativos, de operaciones, docentes, servicios personales entre otros, determinados en el estudio de campo.

Gráfico 1: Sector de trabajo identificado

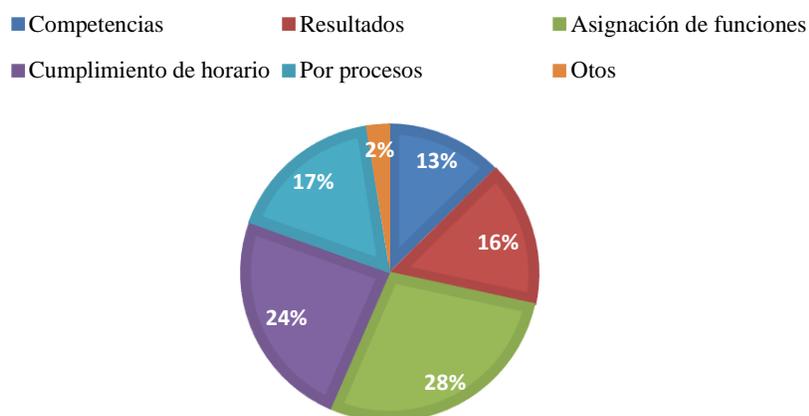


Fuente: Autores, 2020

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Los empleados identifican que en un 60,6% sus empresas cuentan con un plan de gestión del talento humano y este a su vez en un 28,1% por asignación de funciones o el cumplimiento de horario en un 24% de acuerdo a la gráfica 2 la gestión por procesos ha ido implementándose, pero aún no logra su acogida, a los empleados les es conocido modelos como por competencias, resultados, etc., pero son poco claros y visibles al momento de identificarlos como parte de las estrategias que usa su empresa (Castro & Delgado, 2020).

Gráfico 2: Modelos y estrategias de gestión del talento humano

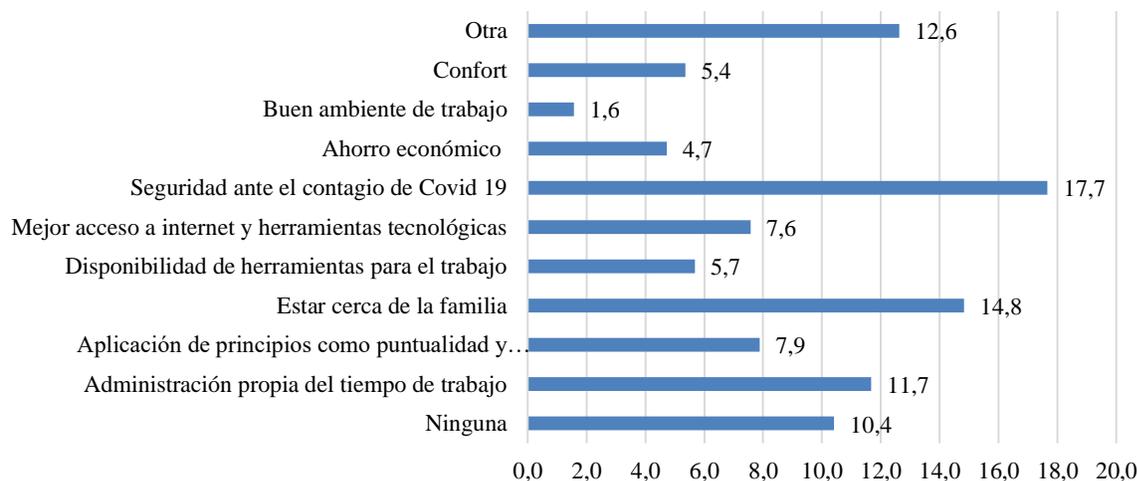


Fuente: Autores, 2020

Durante la pandemia se cerraron al menos por tres meses empresas e instituciones de productos y servicios, para el caso de los sectores en estudio el 71% se acogió al teletrabajo al cual sumamos un 15,5% adicional que lo hizo de manera parcial. Este 86% indica en iguales porcentajes que se siente más productivo trabajando en las instalaciones de su empresa o institución que en casa, con ventajas de acuerdo a la gráfica 3 como: La bioseguridad ante el contagio por Covid 19, el poder estar cerca de la familia mientras realiza sus actividades productivas, la administración del tiempo de trabajo. Organizaciones como la OIT respaldan estas acciones para precautelar la salud como uno de los principales principios para el trabajar (OIT, 2020).

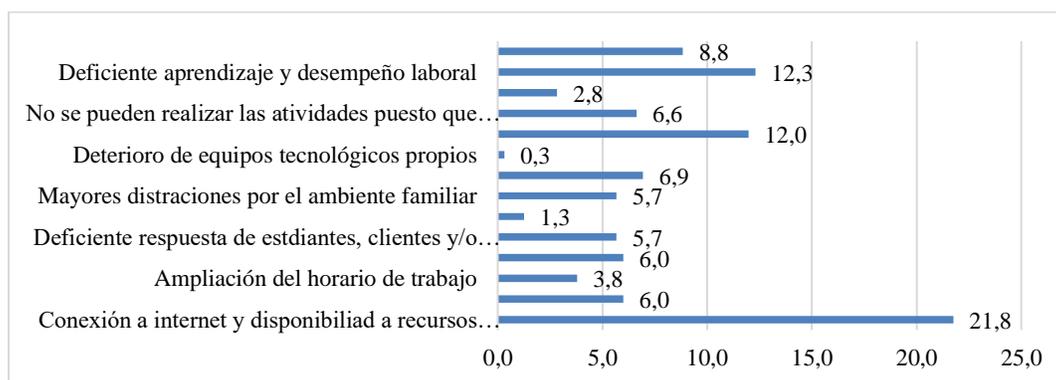
Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Gráfico 3: Ventajas del Teletrabajo



Fuente: Autores, 2020

Gráfico 4: Desventajas del Teletrabajo

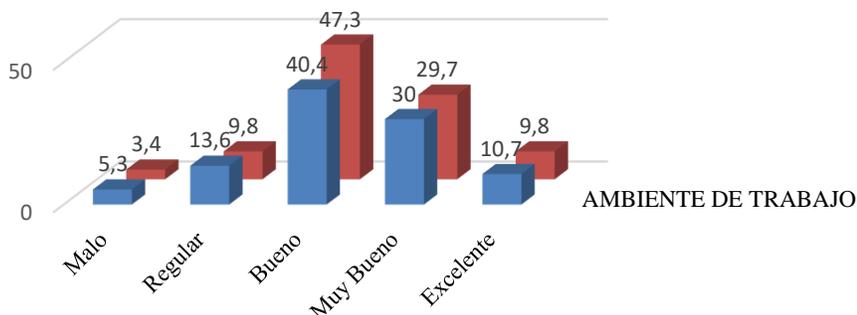


Fuente: Autores, 2020

Esta nueva estrategia presentó también desventajas detalladas en la gráfica 4 como son: Una deficiente conexión a internet, dificultades en la interacción con los usuarios de servicios, pacientes y clientes como también para el sector de la educación un deficiente aprendizaje y para el sector productivo un débil desempeño laboral. Debe considerarse que el sector con mayores dificultades fue la salud que requiere de la presencia de sus pacientes para los diagnósticos y tratamientos. El quehacer productivo cambio y forzó a la producción también a hacerlo, pero la adaptación ha sido compleja para todos.

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

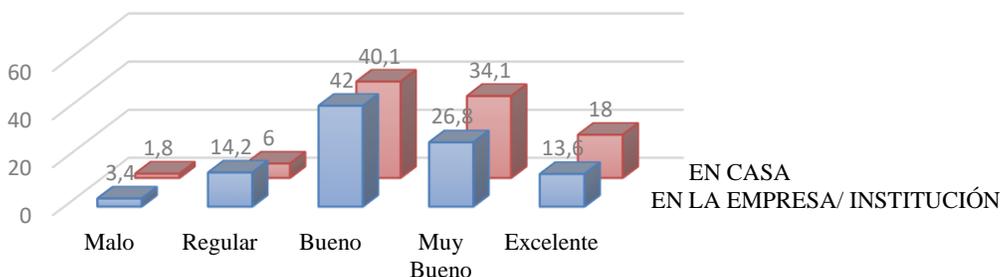
Gráfico 5: Ambiente de trabajo y



Fuente: Autores, 2020

De acuerdo a la gráfica 5. el 81,10% califica su ambiente de trabajo como bueno, muy bueno y excelente con un rendimiento calificado en los mismos parámetros que se mantiene en porcentajes similares (86,8%). Si bien la jornada de teletrabajo se desarrolló con jornadas presenciales en las empresas en algunos casos, las medidas de bioseguridad adoptadas en la institución o empresa se determinan mayoritariamente como buenas, muy buenas y excelentes en un 82,4%, desde casa los mismos parámetros reflejan un 92,2%. Debe considerarse que la dotación de medidas de bioseguridad se comparte entre el empleado que debe cubrir la dotación de equipo personal y la empresa las general condiciones que indican que los trabajadores se sientan más tranquilos en casa.

Gráfico 6: Percepción de las medidas de bioseguridad adoptadas para el trabajo en casa y en la empresa/ institución

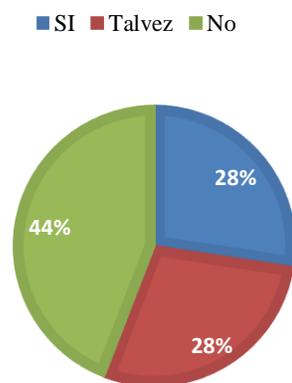


Fuente: Autores, 2020

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Por otra parte los ingresos durante el teletrabajo se vieron disminuidos en el 67,5% de personas encuestadas, quienes en un 27,4% consideraría continuar con el teletrabajo, un porcentaje similar, el 28,4% tal vez lo consideraría. (ver gráfica 7). El cumplimiento del horario se lo califica como cumplido en un 66,9% de encuestados, el cumplimiento parcial en un 13,6%, restando un 19,5% de personas que no cumplen su horario durante el teletrabajo en su razón principal por un aumento de la carga de trabajo, tiempos demasiado amplios frente al computador, las jornadas de trabajo se volvieron más extensas y sin horario generando estrés, sedentarismo, irrupción en la vida familiar, otras complicaciones generadas son la conexión a internet, el acceso a equipos tecnológicos para cada miembro de la familia puesto que las jornadas de estudio y trabajo se llevan en el mismo horario, el deterioro de los mismos; en el área de la educación los padres sobre todo de niños y niñas requirieren una constante asistencia al menor. Estos aspectos de se identificaron no solo en el estudio sino en otros realizados sobre el tema (Burbano, Valdivieso, & Buerbano, 2020).

Gráfico 7: Continuidad Teletrabajo

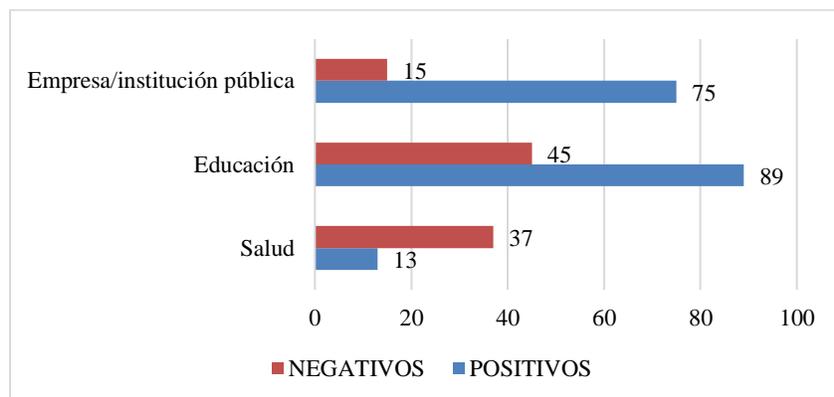


Fuente: Autores, 2020

La generación de impactos del teletrabajo como medio gestión del talento humano durante la pandemia es mayoritariamente positivo, su dependencia se explica a través del Chi cuadrado.

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

Gráfica 8: Generación de impactos del Teletrabajo



Fuente: Autores, 2020

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

X_0

El teletrabajo como medio de gestión del talento humano durante la pandemia es independiente de la generación de impactos positivos en la microeconomía

X_a

El teletrabajo como medio de gestión del talento humano durante la pandemia es dependiente de la generación de impactos positivos en la microeconomía.

Tabla 1: Tabla de contingencia para relación de dependencia de hipótesis

Teletrabajo	Impactos				Total
	Positivos		Negativos		
Salud	13	32,3	37	17,7	50
Educación	89	86,6	45	47,4	134
Empresa/institución pública	75	58,1	15	31,9	90
	177		97		274

Fuente: Autores, 2020

χ^2_0

$$= \sum_{i=1}^k \left(\frac{(O_i - E_i)(O_i - E_i)}{E_i} \right)$$

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

$$= \sum_{i=1}^k \left(\frac{(185 - 4)(185 - 4)}{4} \right)$$

$$X^2_o = 46,6$$

Valor crítico de $\alpha = 0,05$

$$X^2_a = (r - 1)(c - 1)$$

$$X^2_a = 7,8$$

Por tanto, el teletrabajo como medio de gestión del talento humano durante la pandemia es dependiente de la generación de impactos positivos en la microeconomía.

Discusión

Los estudios realizados antes de la pandemia Covid 19 indican que el teletrabajo tiene impactos positivos no solo para la empresa o institución que la implementa como estrategia, sino también para los trabajadores como por ejemplo para la empresa una mayor productividad, competitividad e innovación; para el empleado: la reducción de tiempos de desplazamientos y movilidad en las grandes ciudades, mejoramiento de la calidad de vida, sin embargo (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016); esta innovadora y nueva forma de gestión del talento humano fue forzada ante una situación inesperada que obligó al directorio a adoptarla para continuar en las labores en los sectores de la educación, salud y la atención de servicios públicos para precautelar la salud de la población en general como factor primordial (Deloitte, 2020). Esta nueva forma de continuar con las labores aportó significativamente a no frenar del todo la economía, pero el desconocimiento del manejo y metodologías que permitan su implementación normal a propiciado no solo impactos positivos sino también negativos, requiere sobre todo el uso de las TICs y la conexión a internet que no es accesible aún para toda la población, requiere un acuerdo entre las partes voluntario donde se establecen las horas de trabajo, el calendario, mecanismos de comunicación, de supervisión, así como disposiciones para la presentación de informes que permitan el funcionamiento de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Como impactos negativos se identifican la extensión de horarios laborales y calendarios poco consensuados, una deficiente retención del talento humano, la reducción de jornadas laborales, el reajuste de beneficios, la

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

suspensión de contratos, reajustes en perfiles, etc., (CEPAL / OIT, 2020). La medición del rendimiento durante esta nueva modalidad implementada se la ha realizado por un número limitado de empresas pero la redefinición de nuevos indicadores para la gestión y evaluación es inminente, sin embargo son pocas las empresas o instituciones que las van considerando (KPMG, 2020).

Las condiciones de vida para la población mundial cambiaron, se prioriza la salud, seguridad que pretende establecer un equilibrio entre el trabajo y el hogar; el bienestar integral y la generación de ingresos económicos, compensaciones y beneficios para la empresa u organización y los trabajadores, en este punto el teletrabajo fue y es una de las estrategias que mejor se adapta a la nueva realidad, en su implementación durante la pandemia nos deja impactos positivos y negativos, pero sobre todo lecciones a ser consideradas para lograr el equilibrio deseado para un desarrollo de la empresa y el talento humano visto desde la integralidad (Martí, 2020). El empleo sufrió una transformación para realizarlo a distancia y por supuesto el teletrabajo, aunque antes de su implementación en muchos sectores como por ejemplo la educación ya era un en los cuales parte de las actividades que no se podían realizar en la oficina eran llevadas a casa se han fortalecido el 2020 con el uso de la tecnología para desarrollar dichas tareas a través del teletrabajo, sin embargo, la brecha aun es amplia ya que debe considerarse el tipo de ocupación o sector, durante este estudio se pudo determinar que existieron mayores complicaciones para el sector de la salud, el EEUU entre apenas un 32% a 37% de los empleos pueden realizarse por teletrabajo, a nivel global la OIT estima que el 17% de empleos pueden realizarse a distancia, en América latina un 23% para los demás sectores el riesgo de perder el empleo aumenta; no se puede pasar por alto el trabajo informal al cual se ocupa gran parte de la población donde el teletrabajo es imposible, se requiere por tanto ir encontrando combinaciones nuevas que permitan actividades sustentables (CEPAL, 2020).

Conclusiones

El teletrabajo adoptado por un 86% de empresas o instituciones durante la pandemia Covid 19 en la ciudad de Riobamba evidencia impactos positivos para el talento humano y las empresas que los han implementado incluso antes de la pandemia, como son: una mejor administración del tiempo de trabajo en equilibrio con el espacio para compartir con la familia debido a una flexibilidad de horarios, la seguridad, comodidad desde la perspectiva del trabajador; para las empresas o instituciones se identifican como ventajas el que pudieron continuar con sus actividades pese a las

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

restricciones de movilización adoptadas, el área que más se adoptó esta estrategia del teletrabajo fue la educación, encontrándose más dificultades en la salud ya que requiere de la presencia física del paciente, de esta población el 60,6% identifica que sus lugares de empleo cuentan con un plan de gestión de talento humano en dos modelos: la asignación de funciones y el cumplimiento de horario lo que permite conocer que existe poca evolución en estrategias que permitan una realización integral al personal y espacios competitivos para los empleadores. La pandemia permitió evidenciar que las empresas e instituciones requieren de la evolución de estrategias que impulsen al talento humano a una realización integral y equilibrada; se identifican también ciertas desventajas con la implementación del teletrabajo impuesto como: horarios ampliados, calendarios no consensuados entre las partes, la principal complicación encontrada para esta modalidad fue la conexión a internet. El teletrabajo permitió frenar el avance de la pandemia y la saturación de los sistemas de salud locales con una dependencia directa entre la gestión del talento humano a través del teletrabajo y la generación de impactos positivos en la microeconomía, sin embargo al ser un modelo nuevo se lo adoptó por imposición ante las circunstancias el mismo que parece desaparecerá en la medida que la pandemia sea contenida al ser poco comprendida desde las empresas o instituciones y los mismos trabajadores..

Referencias

1. Abril, M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
2. Agudelo, B. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Ciencias sociales*, 15(1), 116-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
3. Avella, F., Rodriguez, A., & Limas, S. (2019). Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la educación a distancia y en línea. *Espacios*, 40(39), 29. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p29.pdf>
4. Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. *CEA*, 2(4), 59-73. Obtenido de

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

- https://www.researchgate.net/publication/319131781_Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talento_humano_Resultados_desde_una_revision_de_literatura
5. Burbano, V., Valdivieso, M., & Buerbano, A. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Espacios*, 41(42). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p29.pdf>
 6. Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2), 684. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
 7. CEPAL / OIT. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: CEPAL / OIT. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf
 8. CEPAL. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago: Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
 9. Deloitte. (2020). COVID-19 Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente. Deloitte. Obtenido de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/gxworkforcestrategie_sthatputyourpeoplefirstESP.pdf
 10. KPMG. (2020). Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad. Informe sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19. Costa Rica: KPMG S.A., sociedad anónima costarricense y firma miembro de la red de firmas miembros independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”) una entidad suiza. Obtenido de https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf
 11. Martí, J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559021/29063559021.pdf>
 12. OIT. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
13. Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Suiza: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
 14. Peralta, A., Billous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. Mundo de la investigación y del conocimiento, 4(1), 326-335. Obtenido de <file:///C:/Users/CORE%20i7/Downloads/Dialnet-ElImpactoDelTeletrabajoYLaAdministracionDeEmpresas-7402204.pdf>
 15. Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Digital publisher CEIT, 5(1). Obtenido de <file:///C:/Users/CORE%20i7/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041.pdf>
 16. Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo IDI. Obtenido de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).