

**Diseño de un modelo de trabajo híbrido para Nacional de Transformadores S.A.S.  
la ciudad de Funza, realizando estrategias para la adaptación y organización y el bienestar  
laboral los trabajadores.**

Yesica Marbell López Cabrera

Nelly Viviana Prada Garcia

Yaneth Zorro Martinez

Wilmer Bernal Chaparro

Diana Marcela Romero

Asesora

Eliana Mairena Suarez Diaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2026

## **Dedicatoria**

*Nelly Viviana Prada Garcia*

Agradezco a Dios por guiar mi camino y brindarme la fortaleza y sabiduría necesarias para culminar con éxito esta etapa de mi vida. Asimismo, agradezco a mi familia por su apoyo constante y su motivación incondicional, cuyo respaldo fue invaluable.

*Yaneth Zorro*

Me siento bendecida y doy gracias a Dios por cada momento y oportunidad vivida fue un reto muy grande llegar a la meta de grandes sacrificios, lecciones aprendizajes y poder decir que todo se logra si uno se lo propone y lucha por lo que se quiere, sin rendirse a pesar de los obstáculos y dificultades que se presentan en nuestra vida. feliz de haber llegado a esta etapa final de estudio y me siento preparada para iniciar una nueva etapa de mi vida nuevos retos, desafíos y oportunidades que vienen para mi vida.

*Wilmer Bernal.*

Dedico la culminación de mi carrera profesional en Administración de Empresas y del Diplomado a Dios, fuente de fortaleza y guía en cada etapa de este proceso académico. A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y aliento constante, que fueron fundamentales para superar los desafíos y mantener la perseverancia en el camino.

Extiendo también mi gratitud a mis compañeros de trabajo, quienes con su colaboración y respaldo hicieron posible equilibrar las responsabilidades laborales con las exigencias académicas, aportando valiosas experiencias que enriquecieron mi formación.

Este logro representa la superación de múltiples retos y la adquisición de aprendizajes significativos que fortalecen mi desarrollo personal y profesional, reafirmando que la disciplina, el esfuerzo y la dedicación son la base para alcanzar las metas propuestas.

*Yesica López*

Agradezco primeramente a Dios por brindarme sabiduría, fortaleza y perseverancia, mi familia por acompañarme en este hermoso proceso de ser profesional, de igual forma agradecer a mis tutores y compañeros que hicieron parte de este sueño. Finalmente agradezco a mi Tutora Eliana Suarez por brindarme las herramientas necesarias para el desarrollo de mis competencias académicas y profesionales Muchas gracias a todos.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestra tutora, Eliana Suárez Díaz, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por su acompañamiento, compromiso y valiosa orientación durante el desarrollo de este trabajo de investigación, los cuales fueron fundamentales para su fortalecimiento y culminación.

Asimismo, expresamos nuestro más sincero agradecimiento a la gerente administrativa Sandra Carolina Díaz Quintero, de la empresa Nacional de Transformadores S.A.S., por la oportunidad brindada para realizar esta investigación sobre el diseño de un modelo de trabajo híbrido. Su disposición para facilitar el acceso a información relevante y promover la colaboración de su equipo fueron elementos clave para el análisis y la adaptación a un nuevo entorno laboral híbrido. Queremos resaltar, además, su calidad humana y el compromiso permanente con el bienestar de los empleados, valores que inspiran y fortalecen la cultura organizacional, y que constituyen un ejemplo de liderazgo responsable y cercano.

También agradecimientos a los compañeros que formaron parte de este grupo por su compromiso, esfuerzos y sacrificios para poder cumplir con la entrega de las actividades a tiempo para cumplir con la misión de este proyecto de aprendizaje para nuestra vida.

## Resumen

La transformación digital y la evolución de los entornos laborales han impulsado a que las organizaciones adopten trabajos de modelo híbridos donde se integre la presencialidad y la virtualidad, con el fin de garantizar el bienestar de los empleados como innovación tecnológica. Dentro del contexto de Nacional De Transformadores S.A.S se busca implementar un modelo de trabajo híbrido alineado al reglamento interno de trabajo y orientado a las estrategias del departamento de recursos humanos.

Con el siguiente trabajo buscamos analizar los procedimientos internos de la organización, donde se puedan identificar fortalezas y los distintos retos frente a la virtualidad, por ejemplo, la ausencia de criterios para evaluar competencias digitales y la necesidad de implementar plataformas tecnológicas donde se llevan a cabo los procesos de inducción, entrenamiento y capacitación.

Dentro de los resultados esperados por la organización, se espera mejorar el clima laboral, la eficiencia de los procesos, la productividad y finalmente consolidar una cultura que permita adaptar la organización al modelo híbrido, donde este proyecto constituye como una estrategia para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de la empresa, posicionando al área de recursos humanos como uno de los ejes en la transformación digital de Nacional De Transformadores S.A.S.

**Palabras clave:** virtualidad, competitividad, sostenibilidad, recursos humanos, cultura.

## Abstract

Digital transformation and the evolution of work environments have driven organizations to adopt hybrid work models that integrate both on-site and virtual modalities, with the purpose of ensuring employee well-being as well as technological innovation. Within the context of Nacional de Transformadores S.A.S., the aim is to implement a hybrid work model aligned with the company's internal labor regulations and oriented toward the strategies of the Human Resources department.

Through this work, we seek to analyze the organization's internal procedures, identifying strengths and the various challenges posed by virtuality, for example, the absence of criteria to evaluate digital competencies and the need to implement technological platforms to carry out induction, training, and development processes.

Among the expected results for the organization are improvements in the work climate, process efficiency, and productivity, consolidating a culture that enables the company to adapt to the hybrid model. This project thus constitutes a strategic initiative to strengthen the competitiveness and sustainability of the company, positioning the Human Resources area as one of the key drivers in the digital transformation of Nacional de Transformadores S.A.S

**Keywords:** virtuality, competitiveness, sustainability, human resources, culture.

## Tabla De Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Titulo.....	8
Introducción.....	9
Planteamiento Del Problema.....	10
Justificación De La Investigación.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
Antecedentes.....	15
Marco Teórico.....	16
Metodología De La Investigación.....	21
Elaboración De Informe Final.....	25
Plan de Evaluación del clima laboral.....	37
Política Trabajo Hibrido.....	38
Estrategias para la sostenibilidad del proyecto de trabajo híbrido.....	41
Conclusiones.....	43
Recomendaciones.....	45
Apéndice.....	46
Anexos.....	48

**Título**

Diseñar un modelo de trabajo híbrido en nacional de transformadores S.A.S. ubicada en la ciudad de Funza, realizando estrategias para la adaptación y organización y el bienestar laboral los trabajadores.

## **Introducción**

La transformación digital y la evolución del entorno laboral han generado la necesidad de adoptar modelos de trabajo diferentes para los trabajadores, pensando en el bienestar de ellos se implementará el modelo de trabajo híbrido que combinen de manera efectiva el trabajo presencial y remoto. En este contexto, la empresa Nacional de Transformadores S.A.S. reconoce tanto los retos como las oportunidades que esta transición implica, y se ha propuesto implementar un modelo híbrido que no solo respete su normatividad interna, sino que también impulse el bienestar de sus colaboradores y promueva el desarrollo tecnológico de la organización pensando en mejores oportunidades y facilidad de trabajo y mejora continua de la empresa.

Este proyecto se basa en un análisis detallado del proceso actual de la selección y contratación de la empresa, considerado clave para garantizar la incorporación del talento humano alineado con los objetivos estratégicos de la empresa para adaptarse a nuevas dinámicas laborales. La propuesta integra principios de gestión del talento, cumplimiento normativo y planificación estratégica, con el propósito de asegurar que la transición hacia el modelo híbrido sea estructurada, inclusiva y orientada a la innovación y motivación para los empleados de gerencia general y personal administrativo. De este modo, la empresa busca consolidar un entorno de trabajo flexible que fomente la productividad, la colaboración y el crecimiento organizacional.

## **Planteamiento Del Problema**

La empresa Nacional de Transformadores S.A.S., que anteriormente operaba en Mosquera, ha tomado la decisión de trasladar su sede a Funza con el propósito de optimizar sus operaciones y aprovechar las ventajas estratégicas que ofrece esta ubicación en términos de conectividad e infraestructura. Sin embargo, este cambio de residencia representa varios desafíos tanto para la organización como para sus colaboradores. Entre estos retos se encuentran aspectos relacionados con la logística, la adaptación cultural y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

El trabajo híbrido en Colombia combina presencialidad y trabajo remoto, consolidándose como una estrategia postpandemia adoptada por el 72%-81% de las empresas, especialmente en ciudades principales. Aunque no tiene una legislación específica, se rige por la ley de trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) y acuerdos de seguridad laboral, ofreciendo flexibilidad con un 59% de preferencia laboral.

El desafío radica en cómo garantizar una transición efectiva hacia este modelo híbrido, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades de los colaboradores, el impacto del cambio de residencia y la preservación de la cultura organizacional. Es fundamental identificar estrategias que permitan mitigar la resistencia al cambio, asegurar la continuidad de las operaciones y mantener altos niveles de satisfacción, motivación y trabajo en equipo.

Por ello, surge la necesidad de diseñar un plan estratégico que facilite la transición exitosa hacia este nuevo modelo de trabajo para el personal administrativo, adaptándose tanto a los objetivos de la empresa como a las necesidades de los colaboradores, y asegurando que esta transformación impulse el crecimiento y el bienestar organizacional de manera sostenible.

Aunque la empresa ha mantenido un modelo completamente presencial durante varios años, en la actualidad se evidencia una serie de dificultades que afectan directamente la gestión del talento humano, manejando altos niveles de estrés y agotamiento causados por largos desplazamientos diarios hacia el lugar de trabajo. Llegando tarde a su puesto de trabajo y ausencias frecuentes, relacionados con la congestión vehicular y la distancia entre vivienda y lugar de trabajo. Provocando esto la disminución de la productividad en horas pico por agotamiento físico y mental.

Se ha incrementado el riesgo de enfermedades asociadas al estrés laboral, como ansiedad, insomnio y fatiga crónica. Ocasionándose las dificultades para conciliar la vida laboral y personal, lo que reduce el rendimiento, el nivel de satisfacción del trabajador, aumentándose así la rotación de personal procesos lentos por lo cual se ocasionaran perdidas a la empresa.

## **Justificación De La Investigación**

El trabajo híbrido se ha consolidado como la norma laboral predominante a nivel mundial, especialmente en Latinoamérica (liderada por Brasil) y Europa, combinando días presenciales y remotos para maximizar la productividad. Países como Países Bajos, Alemania y Reino Unido muestran altos índices de adopción, mientras que el modelo busca equilibrar la flexibilidad del empleado con la necesidad de colaboración presencial. Es por esto por lo que vemos la importancia de implementar un modelo de trabajo híbrido dirigido al personal de la gerencia general y personal administrativo de la empresa Nacional de Transformadores S.A.S., considerando que actualmente opera bajo un esquema completamente presencial. Este cambio responde a la necesidad de adaptarse a las exigencias del entorno laboral moderno, donde la flexibilidad se ha convertido en un factor clave para garantizar la sostenibilidad y competitividad empresarial y mejores oportunidades en la región.

La transformación hacia un modelo de trabajo híbrido tiene como objetivo principal optimizar la eficiencia operativa, al tiempo que se promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores. Este enfoque busca otorgar mayor autonomía y calidad de vida a los empleados, permitiéndoles gestionar mejor su tiempo, reducir el estrés asociado a los desplazamientos y por última instancia mejorar su bienestar integral.

Además, la implementación de este modelo de trabajo representa una oportunidad estratégica para mejoras y retención del talento humano en un mercado laboral altamente competitivo. Las empresas que ofrecen esquemas laborales flexibles son cada vez más valoradas por los profesionales, por lo cual este cambio es una inversión directa en la fidelización y permanencia de los trabajadores. Al implementar este modelo de trabajo híbrido no solo fortalecerá el compromiso del equipo, sino que también posicionará a la empresa como una

empresa innovadora que se adapta a nuevas tecnologías y oportunidades competitivas frente a otras empresas del sector. En este sentido, el Ministerio del Trabajo de Colombia (2023) señala que los modelos de trabajo flexible contribuyen significativamente a la satisfacción laboral, la retención del talento y la mejora del desempeño organizacional, especialmente en contextos de transformación digital.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un modelo de trabajo híbrido para la empresa Nacional de Transformadores S.A.S., alineados con su normatividad y políticas internas, promoviendo el bienestar laboral y el desarrollo tecnológico para la eficiencia en los procesos.

### **Objetivos Específicos**

Medir el desempeño y satisfacción de los empleados mediante una encuesta para brindar mejores oportunidades y optimizar procesos mediante el modelo de trabajo híbrido como un beneficio para los trabajadores y la empresa.

Diseñar una política de trabajo híbrido suplementario, que establezca lineamientos y obligaciones en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, la cual contemple la posibilidad de laborar de manera alternada, presencial y virtual, dentro de la jornada laboral semanal, promoviendo la flexibilidad organizacional.

Proponer acciones concretas que permitan una transición estructurada y sostenible hacia el trabajo híbrido, asegurando la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

## **Antecedentes**

En el marco del tiempo la transformación digital y la pandemia del COVID-19 marcaron una inflexión en los modelos de trabajo remoto y trabajo híbrido, acelerando de manera significativa a la adaptación de nuevas formas de trabajo como lo es el trabajo remoto y trabajo híbrido, los cuales combinan la presencialidad con la virtualidad. Este cambio permitió a las organizaciones replantear sus formas de operación y gestión del talento humano. Diversos estudios han evidenciado que este tipo de modelos generan beneficios en términos de flexibilidad, productividad y satisfacción laboral; sin embargo, también plantean desafíos relacionados con la adaptabilidad organizacional, la retención del talento y el desarrollo de competencias digitales (Briceño, 2023; Pontificia Universidad Javeriana, 2025).

La gestión del talento humano ha evolucionado de manera significativa durante la última década, pasando de modelos tradicionales pensando en la innovación y el desarrollo organizacional. En Colombia, esta transformación no ha sido únicamente tecnológica, sino también normativa, lo que ha impulsado a las empresas a establecer procesos de innovación en los que la selección, inducción, entrenamiento y capacitación del talento humano responda a las exigencias de la globalización y la digitalización actuales. De acuerdo con Chiavenato (2020), la gestión moderna del talento humano debe alinearse con los cambios del entorno y enfocarse en el desarrollo de competencias que permitan a las organizaciones ser más competitivas y sostenibles.

## Marco Teórico

Para desarrollar esta investigación, es fundamental tener en cuenta las bases teóricas que permitan entender mejor el impacto de la transformación digital. En los últimos años, esta transformación se ha convertido en una de las principales tendencias en el ámbito organizacional, cambiando de manera significativa la forma en que las empresas operan y se relacionan.

La transformación digital consiste en incorporar tecnología digital en todas las áreas de una organización, con el propósito de optimizar los procesos, incrementar la productividad y, al mismo tiempo, generar valor agregado tanto para los clientes como para los trabajadores. Sin embargo, este proceso no se limita únicamente a la implementación de herramientas tecnológicas; también requiere un cambio profundo en la manera en que la empresa entiende y gestione nuevos modelos trabajo para garantizar la satisfacción de sus empleados.

Aunque el teletrabajo ha ganado popularidad en los últimos años, su implementación exitosa no depende únicamente de cumplir con marcos legales o contar con la infraestructura tecnológica adecuada. Como señala García Peñalvo (2022), el éxito del teletrabajo está profundamente relacionado con la cultura organizacional de cada empresa.

Para muchas organizaciones que han trabajado tradicionalmente de manera presencial, la transición al teletrabajo representa un gran desafío. Este cambio implica rediseñar procesos internos, buscando así nuevas formas de comunicación efectiva y transformar los modelos de liderazgo. En otras palabras, no se trata solo de dar a los empleados las herramientas para trabajar a distancia, sino también de generar un entorno que fomente la confianza, la colaboración y flexibilidad.

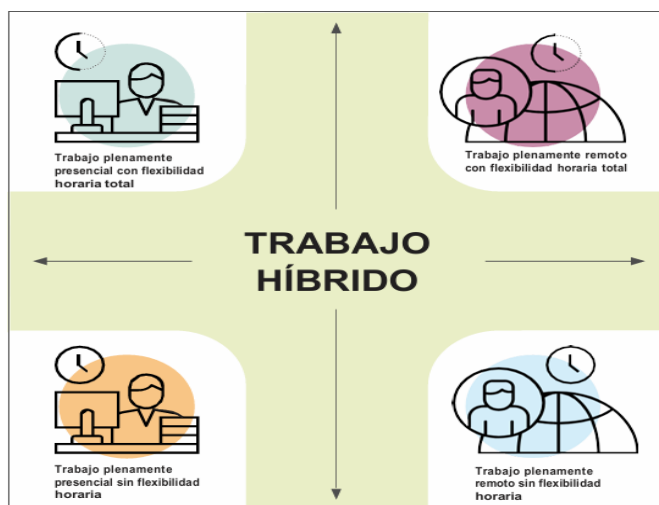
En el caso de Colombia, el marco normativo se ha adaptado para regular y promover el trabajo a distancia. Estas leyes tienen como objetivo responder a las necesidades tanto de los

trabajadores como de las empresas, a la vez que buscan proteger los derechos laborales y garantizar el bienestar de las personas. Esta evolución refleja cómo el teletrabajo se ha convertido en una parte fundamental de la economía actual y en una herramienta clave para enfrentar los desafíos de los entornos laborales modernos.

Con la llegada de la pandemia de COVID-19, los entornos laborales experimentaron una transformación sin precedentes. Este evento global aceleró la adopción de nuevos modelos de trabajo, entre ellos el modelo híbrido, que combina la presencialidad y la virtualidad.

Según Working (2021), el trabajo híbrido ofrece una gran cantidad de beneficios para empresas y empleados. Por un lado, permite mayor flexibilidad, lo que facilita el balance entre la vida personal y profesional. Por otro lado, las empresas pueden reducir costos operativos y acceder a un talento más diverso, ya que no están limitadas geográficamente. Sin embargo, para que este modelo funcione adecuadamente, es necesario un enfoque estratégico que contemple algunos aspectos clave como competencia digital, cultura organizacional y tecnología adecuada.

Figura 1 ¿Qué es el trabajo híbrido?



Fuente. Tomado de internet.

El trabajo híbrido hace referencia a un espectro de modalidad de trabajo flexible en el cual la ubicación y horario de trabajo de un empleado están estrictamente estandarizados.

### **Teorías Motivacionales**

#### **Teoría del Bienestar Laboral**

Propone que las condiciones físicas, emocionales y sociales influyen directamente en el desempeño. El trabajo híbrido mejora estas condiciones al ofrecer autonomía y reducir factores de estrés.

#### **Teoría de la Motivación de Herzberg**

Establece que factores como el reconocimiento, la flexibilidad y las condiciones laborales influyen en la motivación. El trabajo híbrido actúa como un factor motivacional al otorgar control sobre el entorno de trabajo.

#### **Entorno De Trabajo Personalizado**

El bienestar de un empleado se centra en las condiciones que le ofrece la empresa como el salario, desarrollo profesional, días de descanso, bonificaciones por su rendimiento, beneficios, horario de trabajo, esto impacta directamente a la motivación y rendimiento de sus labores que desempeñan cada empleado en la empresa. Un buen clima laboral aumenta la productividad y rentabilidad para la empresa, se reduce la rotación de personal, se fortalece el compromiso y esfuerzo de sus empleados para el éxito de la empresa. Es por esto por lo que la empresa trabaja cada día para mejorar y brindar lo mejor a sus empleados para la motivación y rendimiento del empleado y por esto se ha pensado en el trabajo híbrido para el campo administrativo.

## **Marco Legal**

El estudio y la mejora del clima organizacional dentro de las empresas deben desarrollarse bajo un marco legal que garantice el respeto por los derechos de los trabajadores, la equidad, el bienestar y la dignidad humana. En Colombia, la gestión del talento humano y las condiciones laborales se encuentran reguladas por diversas normas que sirven como base para este proyecto.

Constitución Política de Colombia (1991). Establece en su artículo 25: Garantizar condiciones dignas y justas. Asimismo, promueve la protección del bienestar físico y mental de los trabajadores, lo cual se relaciona directamente con la evaluación y mejora del clima organizacional.

Código Sustantivo del Trabajo (CST). El Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, estableciendo deberes y derechos para ambas partes. Desde la perspectiva del clima organizacional, este código respalda la importancia de ambientes laborales seguros, respetuosos y equitativos, que influyen directamente en la motivación y el desempeño de los colaboradores.

Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral. Esta ley define, previene y sanciona las conductas de acoso laboral. Su aplicación es fundamental en proyectos de clima organizacional, ya que permite identificar factores de riesgo psicosocial asociados a conflictos, maltrato, desmotivación y deterioro del ambiente de trabajo.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, las empresas deben implementar acciones que prevengan riesgos físicos y psicosociales. El clima organizacional es un componente clave del SG-SST, ya que un ambiente laboral negativo puede generar estrés, ansiedad y disminución del bienestar.

Normativa interna de la empresa. Las políticas internas, reglamentos de trabajo, manuales de convivencia y códigos de ética también forman parte del marco legal del proyecto, ya que orientan el comportamiento organizacional y establecen lineamientos para la convivencia laboral y la motivación del personal.

Ley 100 de 1993. La Ley 100 de 1993 en Colombia crea el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), un marco que organiza y garantiza la protección social en salud, pensiones y riesgos profesionales para todos los ciudadanos que tienen un empleo, buscando asegurar una vida digna a través de la cobertura universal y solidaria, con la dirección del Estado y prestación por entidades públicas y privadas. Trata sobre cómo afiliarse, cotizar y recibir beneficios de salud EPS, pensiones Colpensiones o Fondos Privados y riesgos laborales de los trabajadores.

Ley 2101 del 2021. La Ley 2101 de 2021 en Colombia establece la reducción gradual de la jornada laboral máxima legal, pasando de 48 a 42 horas semanales, con un cronograma que lleva la jornada a 44 horas en 2025 y finalmente a 42 horas en julio de 2026, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad, y exonera a los empleadores de ciertas obligaciones como el "día de la familia".

## **Metodología De La Investigación**

En la empresa Nacional de Transformadores S.A.S., el trabajo presencial ha sido el modelo dominante durante años. No obstante, los avances tecnológicos y los cambios recientes como la pandemia y la mudanza de instalaciones operativas han puesto en evidencia que el trabajo híbrido es una opción viable, eficiente y alineada con el bienestar de los empleados.

Este estudio propone implementar una estrategia de trabajo híbrido para el personal administrativo. El objetivo es facilitar la adaptación tecnológica, optimizar recursos y responder a las políticas internas de bienestar organizacional.

Enfoque. Se adoptará un enfoque mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de obtener una visión integral del impacto del trabajo híbrido en la organización. Desde el enfoque cuantitativo, se recopilarán datos numéricos y medibles a través de encuestas y análisis estadísticos, permitiendo evaluar la percepción del teletrabajo, su impacto en el bienestar y la productividad de los colaboradores, así como los posibles ahorros operativos relacionados con la reducción de costos en instalaciones y recursos.

De manera complementaria, el enfoque cualitativo permitirá profundizar en las experiencias, opiniones y percepciones de los colaboradores frente al trabajo desde casa y la modalidad híbrida, facilitando una comprensión más amplia de los efectos del modelo en la calidad de vida, el desempeño laboral y la eficiencia organizacional. Este enfoque integral permitirá formular estrategias equilibradas que beneficien tanto a la empresa como a sus colaboradores.

**Variables de Estudio Bienestar laboral:** Analizaremos cómo el teletrabajo afecta la calidad de vida personal y profesional de los empleados, por ejemplo, equilibrio trabajo vida, estrés y satisfacción.

**Productividad laboral:** Mediremos el desempeño y la eficiencia durante las jornadas remotas, usando indicadores como tareas completadas y tiempo invertido.

**Herramientas tecnológicas:** Evaluaremos plataformas como Microsoft Teams y Zoom para la colaboración remota, identificando fortalezas y áreas de mejora.

**Población:** Los 200 colaboradores del área administrativa, gerencia general y mandos medios de Nacional de Transformadores S.A.S.

**Muestra:** Seleccionaremos una muestra representativa de esta población total  $n=50$ , considerando la disponibilidad de participantes. Aplicaremos un muestreo probabilístico estratificado para garantizar un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, lo que asegura resultados confiables y generalizables.

- Edad promedio: 25-50 años (estimado por perfiles administrativos).
- Experiencia laboral: Mínimo 1 año en la empresa.
- Distribución: 40% gerencia y mandos medios; 60% personal administrativo.
- Disponibilidad tecnológica: Todos cuentan con acceso a internet y dispositivos compatibles con herramientas remotas.

Tabla 1

**Características de la población y muestra**

<b>Cargos</b>	<b>Funciones</b>
Gerencia general.	Establecer dirección estratégica misión visión de la empresa.
Área administrativa y financiera.	Control financiero de la organización y área de logística (compras, almacén, despachos).
Área de Ingeniería y sistemas.	Gerenciar la parte de diseño eléctricos, mecánico e innovación de la organización.
Área de Recursos Humanos.	Direccionamiento de las estrategias de talento humano, retención, selección y bienestar laboral.
Área De Ventas	Direccionamiento de la parte comercial, estableciendo estrategias en pro de cumplimiento del presupuesto de ventas.
Área de mejoramiento.	Establecer estrategias para la mejora continua, donde se incluye a mantenimiento y calidad.

Tabla 1 Características de la población y muestra - Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una encuesta compuesta por siete preguntas cerradas dirigida al personal administrativo con el objetivo de analizar su perspectiva respecto al diseño del modelo de trabajo híbrido implementado en la empresa.

Además de esto, se esperan tener datos básicos de edad, cargo y tiempo en la empresa, esto con el fin de contextualizar cada uno de los testimonios y entender como el traslado ha influido en las condiciones de las personas.

#### Etapa final

En esta etapa se recopilará todo y se analizará la información obtenida en las fases esto con el objetivo de elaborar un informe final y claro que refleje los resultados que permita cumplir con los objetivos planteados.

Para crear un ambiente donde la comunicación fluye, el trabajo en equipo mejora y los empleados se sienten motivados y valorados, lo que reduce el ausentismo, fomenta la innovación y fortalece la reputación de la empresa, esto se traduce en éxito y crecimiento sostenible para la empresa Nacional de Transformadores S.A.S.

## **Elaboración De Informe Final.**

Diseñar un modelo de Trabajo Híbrido en la Empresa Nacional de Transformadores S.A.S Análisis profundo de la situación actual Para comprender la magnitud del reto, es necesario analizar cómo el modelo actual impacta directamente los resultados laborales y la estabilidad organizacional:

### **Impacto En El Bienestar Emocional Y Psicológico**

Los colaboradores indican que las jornadas comienzan con altos niveles de estrés por los largos desplazamientos, especialmente en ciudades donde el tráfico puede duplicar los tiempos de llegada. Esto afecta la disposición para iniciar actividades, la concentración y la motivación.

### **Impacto En La Productividad**

La pérdida diaria de tiempo en el tráfico reduce la energía disponible para las tareas críticas. Además, la necesidad de cumplir horarios rígidos genera presión adicional que puede llevar a errores, bajas en el rendimiento y menor calidad operativa.

### **Efectos En La Retención Y Clima Organizacional**

Cuando el trabajador siente que no tiene flexibilidad ni apoyo institucional, aumenta la posibilidad de buscar alternativas más favorables en empresas que sí ofrecen modelos híbridos, actualmente muy demandados en el mercado laboral colombiano.

Costos ocultos para la empresa

Retrasos recurrentes impactan la continuidad operativa.

La rotación incrementa la inversión en reclutamiento y capacitación.

La baja productividad afecta directamente el cumplimiento de metas.

Este análisis demuestra que la empresa necesita adoptar un modelo innovador que responda de manera directa a estas problemáticas.

Antecedentes (con espacio para citación y referencia teórica)

El trabajo híbrido ha sido estudiado ampliamente como una solución para mejorar la productividad y el bienestar laboral de los empleados. Autores y organizaciones internacionales coinciden en que los modelos flexibles ayudan a:

- Reducir el estrés por desplazamientos.
- Incrementar la satisfacción laboral.
- Mejorar la retención del talento.
- Favorecer la conciliación entre vida laboral y personal.
- Incrementar la competitividad empresarial.
- Ahorro económico

## Resultados

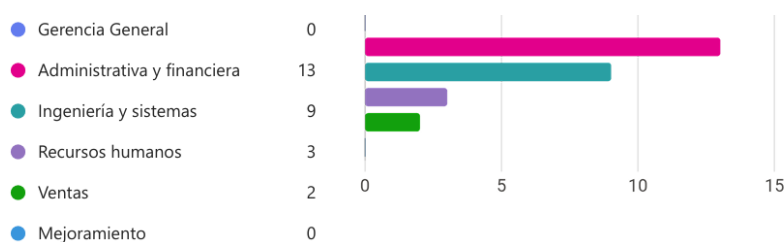
### Encuesta

#### Expectativa frente a la implementación del trabajo híbrido

La encuesta fue respondida por 30 colaboradores, lo que permite obtener una visión representativa de la percepción interna frente a la posible implementación del modelo de trabajo híbrido en la empresa.

### 1. Caracterización De Los Participantes

Figura 2



Elaboración fuente propia

Los resultados muestran una mayor participación del área Administrativa y Financiera (13 personas), seguida por Ingeniería y Sistemas (9), Recursos Humanos (3) y Ventas (2). Esto indica que el interés por el trabajo híbrido es especialmente relevante en áreas administrativas y técnicas, donde las funciones pueden adaptarse con mayor facilidad a esquemas remotos.

Edad.

Figura 3

## 2. Edad (años)



Elaboración fuente propia

En cuanto a la edad, la mayoría de los encuestados se encuentra entre 18 y 35 años (26 personas), lo que sugiere que la población laboral es relativamente joven y, por tanto, más abierta a modelos flexibles de trabajo y al uso de herramientas tecnológicas.

1. ¿Considera que la implementación del trabajo híbrido podría mejorar su equilibrio entre la vida personal y laboral?
  - a. Si
  - b. No

Figura 4



El 100 % de los encuestados (30 personas) considera que el trabajo híbrido podría mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este resultado evidencia una percepción altamente positiva y refuerza la necesidad de implementar modelos que promuevan el bienestar integral del colaborador.

2. ¿Piensa que trabajar algunos días de forma remota podría aumentar la productividad?

c. Si

d. No

Figura 5



Elaboración fuente propia

El 93 % (28 personas) considera que trabajar algunos días de forma remota podría aumentar la productividad, mientras que solo un pequeño porcentaje expresa dudas. Esto indica que la mayoría percibe el trabajo híbrido como una oportunidad para optimizar el desempeño, posiblemente debido a una mejor gestión del tiempo y menor distracción.

3. ¿Cree que el trabajo híbrido ayudaría a reducir el estrés asociado a los desplazamientos diarios?

e. Si

f. No

Figura 6



Elaboración fuente propia

Nuevamente, el 100 % de los participantes afirma que el trabajo híbrido ayudaría a reducir el estrés asociado a los desplazamientos diarios. Este resultado es clave, ya que evidencia una problemática actual relacionada con la movilidad, el cansancio y el impacto en la salud mental de los colaboradores.

4. ¿Considera que la organización podría brindar las herramientas tecnológicas necesarias para esta modalidad?

g. Si

h. No

Figura 7



Elaboración fuente propia

El 93 % de los encuestados considera que la organización podría brindar las herramientas tecnológicas necesarias para implementar esta modalidad. Esto refleja confianza en la capacidad de la empresa para adaptarse tecnológicamente y acompañar el cambio organizacional.

5. ¿Estima que la comunicación con su jefe y equipo se mantendría efectiva bajo un modelo de trabajo híbrido?

i. Si

j. No

Figura 8



Elaboración fuente propia

El 100 % de los colaboradores considera que la comunicación con su jefe y equipo se mantendría efectiva bajo un modelo de trabajo híbrido. Este dato es relevante, ya que uno de los principales temores frente al trabajo remoto suele ser la pérdida de comunicación y coordinación.

6. ¿Piensa que el trabajo híbrido podría aumentar su motivación y compromiso con la empresa?

k. Si

l. No

Figura 9



Elaboración fuente propia

El 97 % de los encuestados considera que la implementación del trabajo híbrido incrementa la motivación en sus funciones, al proporcionar mayor autonomía, flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, disminuyendo el estrés asociado al desplazamiento.

Este impacto positivo se potencia siempre que exista una comunicación abierta y relaciones de confianza en el equipo.

7. ¿Considera que la implementación del trabajo híbrido podría impactar positivamente el clima organizacional y la competitividad de la empresa?

m. Si

n. No

Figura 10



Elaboración fuente propia

El 97 % de los encuestados cree que el trabajo híbrido aumentaría su motivación y compromiso con la empresa, y el mismo porcentaje considera que esta modalidad tendría un impacto positivo en el clima organizacional y la competitividad. Estos resultados evidencian que el trabajo híbrido no solo es visto como un beneficio individual, sino también como una estrategia organizacional que fortalece la cultura y la permanencia del talento humano.

### **Análisis General**

En términos generales, los resultados reflejan una alta aceptación y expectativa positiva frente a la implementación del trabajo híbrido. La percepción de beneficios en productividad, bienestar, motivación y clima organizacional indica que este modelo podría convertirse en una

estrategia clave para mejorar la gestión del talento humano, reducir la rotación de personal y fortalecer la competitividad de la empresa.

### **Resultado Por Objetivos Específicos**

Los resultados obtenidos en la encuesta evidencian el cumplimiento de los objetivos planteados, posicionando el trabajo híbrido como una estrategia efectiva para fortalecer el bienestar y la productividad en Nacional de Transformadores S.A.S.

El desempeño y el nivel de satisfacción fueron medidos a través de una encuesta aplicada a 30 colaboradores administrativos, segmentados por área y cargo, cuyos resultados se presentan en las figuras 2 y 3. Asimismo, la optimización del proceso de trabajo híbrido (figura 4) demostró una reducción significativa del estrés y de los desplazamientos laborales (figura 6).

De manera destacada, el 93 % de los participantes manifestó un aumento en su productividad bajo la modalidad de trabajo remoto. En conjunto, los resultados confirman la viabilidad del modelo híbrido en la empresa, consolidándolo como una alternativa que impulsa tanto el bienestar de los colaboradores como la competitividad organizacional.

### **Plan De Capacitación Empresa Nacional De Transformadores S.A.S.**

Evaluar la estructuras y contenido del proceso de inducción laboral y capacitación de la Empresa Nacional De Transformadores S.A.S. limitan la integración efectiva, el desarrollo y las competencias a la productividad de los colaboradores nuevos y antiguos y en contexto al nuevo modelo de implementación de trabajo híbrido, combinando tanto el trabajo presencial y remoto.

A continuación, se presenta un plan estructurado para el proceso de inducción y entrenamiento y capacitación para la empresa Nacional De Transformadores S.A.S. diseñado para mantener la productividad y una nueva estructura de trabajo híbrido.

Tabla 2

## Plan De Capacitación

Plan De Capacitación Para Implementación De Trabajo Híbrido Para La Empresa Nacional De Transformadores S.A.S.						
<b>Etapas</b>	<b>Capacitación</b>	<b>Objetivos De Aprendizaje</b>	<b>Publico</b>	<b>Herramientas</b>	<b>Duración</b>	<b>Responsables</b>
Inducción Al Modelo De Trabajo Híbrido	Fundamentos De Trabajo Híbrido Nacional De Transformadores S.A.S.	Comprender la definición de las políticas y beneficios de trabajo híbrido.	Para los trabajadores (administrativos)	Sesión sincrónica, presencial con material de apoyo como videos y lecturas.	2 horas	Talento humano.
	Aspectos Legales Y SST De Modelo De Trabajo Híbrido	Conocer derechos y deberes y protocolos de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa colombiana. Decreto 1072	Trabajadores seleccionados para trabajar para el modelo híbrido	Capacitación con expertos de la ARL de la empresa y SST con revisión a los formatos y permisos de la empresa	2 horas	SGSST y asesores legales.
Entrenamiento	Herramientas Tecnológicas	Dominar el uso de	Trabajadores seleccionados	Taller practico	4 horas	TI/Tecnología

Herramientas Digitales		software al sistema de información de la empresa	s para trabajar el modelo híbrido.	con accesos a plataformas y guías de uso rápido a las plataformas de la empresa		
Desarrollo De Habilidades Y Trabajo autónomo	Gestión Del Desempeño Y Autonomía	Capacitar a los trabajadores en gestión de tiempo y productividad. Confianza Feedback y seguimiento.	Trabajadores y jefes de equipo.	Webinar de los recursos de la empresa y sesiones de Lideres.	3 horas	Recursos humanos.

Fuente: Elaboración propia.

### **Plan De Evaluación Del Clima Laboral.**

Como resultado del objetivo orientado a proponer acciones que faciliten la transición hacia el trabajo híbrido, se diseñó un plan de evaluación del clima laboral para la empresa Nacional de Transformadores S.A.S. Este plan tiene como propósito estratégico sustentar y justificar la implementación del modelo de trabajo híbrido, a partir del análisis del ambiente organizacional.

La evaluación del clima laboral constituye un proceso fundamental dentro de la empresa, ya que permite analizar el entorno de trabajo, identificar oportunidades de mejora y promover un ambiente saludable, colaborativo y productivo para los colaboradores.

Objetivo.

Facilitar y brindar las condiciones necesarias para que los colaboradores de Nacional De Transformadores S.A.S.

presenten sus quejas relacionadas con situaciones de clima laboral, que se pueden presentar en la compañía siempre y cuando no entren dentro de la categoría de acoso laboral, dado que estas deberán ser manejadas por el comité de convivencia.

Alcance. Inicia desde el proceso de recepción de las quejas expuestas por un colaborador y recursos humanos. Analizara con el cierre del caso conforme al cumplimiento del trabajo y acción de mejora para cada caso

Proceso Acta de levantamiento y desarrollo caso clima laboral: documento usado para levantar la información presentada por la persona que hace la escalación de clima y la información compartida por las personas involucradas.

Mejoramiento de clima: actividad grupal implementada por el área de RH que busca ayudar a las personas involucradas en una situación de mal ambiente laboral a establecer acuerdos de interacción y acciones de mejora.

Escalación de clima: toda situación que genera un mal ambiente laboral o relacionamiento negativo entre empleados de la compañía en diversos nivel.

Tabla 3

Plan de Evaluación del clima laboral como instrumento utilizado para el resultado de la encuesta que se le realizara a los empleados de diferentes cargos en al área administrativa de la empresa Nacional De Transformadores S.A.S.

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Actividad</b>
Recibir queja clima laboral	RH	Recibir por correo electrónico o por manifestación verbal del colaborador la queja, posteriormente validar el alcance si corresponde a una queja de tratamiento por el área de recursos humanos o no, de estar en el alcance de esta área, programar reunión para hacer el levantamiento del caso. Tener en cuenta algunas de las posibles situaciones objeto de escalamiento y tratamiento:
Comunicar queja por acoso labora	RH	En caso de que la queja informada por el colaborador corresponda a un tipo de acoso laboral, notificar al colaborador que debe ser formalizada ante el comité de convivencia, para lo cual tener en cuenta el reglamento. reglamento del comité de convivencia laboral nacional de transformadores s.a.s. y los correos que allí se refieren para su radicación.
Programar reunión para levantamiento o análisis de información	RH	Agendar los espacios de entrevistas con cada una de las personas involucradas en el caso para hacer el levantamiento de la información y el análisis del caso.
Definir acuerdos y plan de trabajo	RH	Conforme al análisis de la información obtenida de las reuniones, programar reunión grupal con las personas involucradas para definir los acuerdos y plan de trabajo a implementarse con el objetivo de subsanar o mejorar la situación presentada.
Realizar Seguimiento y/o cierre al plan de trabajo	RH	Programar una reunión mínima a los dos meses de establecido el plan de trabajo o acuerdos con los colaboradores que escalaron la queja para validar que estos se hayan cumplido. En caso de que los acuerdos y el plan de trabajo no se cumplan, se debe dar retroalimentación y

---

cerrar el caso respectivamente, dejando constancia en el acta de levantamiento y desarrollo caso clima laboral.

---

Fuente: Autoría propia

### **Política Trabajo Híbrido**

Se diseñó un modelo de política de trabajo híbrido, presentado en la tabla 4, dando cumplimiento al objetivo de establecer una política alineada con los objetivos estratégicos de la empresa. Contar con una política claramente definida permite establecer lineamientos precisos sobre horarios, modalidades de trabajo, responsabilidades, uso de herramientas tecnológicas y criterios de evaluación del desempeño, lo que contribuye a prevenir ambigüedades y posibles conflictos.

Asimismo, esta política fortalece la productividad, la competitividad y la autonomía de los colaboradores, permitiendo a Nacional de Transformadores S.A.S. consolidar un modelo de trabajo eficiente, flexible y orientado a resultados.

### **Modelo de política trabajo híbrido**

Tabla 4.

<p><b>1. objetivo</b></p> <p>Definir las directrices generales para regular y parametrizar la implementación de Trabajo híbrido, al interior de (nacional de transformadores S.A.S), estableciendo el procedimiento y las medidas a seguir.</p>
<p><b>2. Alcance</b></p> <p>Aplica para todos los trabajadores de la empresa nacional de transformadores S.A.S, a partir de la divulgación y sus funciones. Previamente con la aprobación de su empleador.</p>
<p><b>3. Definición</b></p> <p><b>3.1</b> Trabajo híbrido: Combina el trabajo presencial y el remoto. Alterna días laborables desde casa y días en la oficina, según lo que se acuerde. De acuerdo con la (<u>Ley 2466 de 2025</u>). Artículo 52 modalidad de trabajo híbrido.</p>

#### 4. Modalidad de trabajo híbrido

De acuerdo con la Ley, existen tres tipos de teletrabajadores.

**Autónomos:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial.

En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

**Móviles:** Son aquellos trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**Suplementarios:** Son aquellos trabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Para el caso de nacional de transformadores S.A.S, los colaboradores de acuerdo con la disposición de la Compañía y de sus líderes directos, tendrán la posibilidad de ser trabajadores Suplementarios, de conformidad a los lineamientos emitidos de forma general por la compañía.

**Lineamientos.** La sesión de los trabajadores de la empresa nacional de transformadores S.A.S. se efectuará de acuerdo con los siguientes lineamientos.

**Híbrido.** Son funciones y actividades que se realicen fuera de las instalaciones de la empresa nacional de transformadores S.A.S, A través de la TIC. Sin necesidad de estar físicamente en la oficina.

Cargos no híbrido.

- Área de producción.
- Guarda de seguridad
- Auxiliar Servicios generales.

**Nota1:** Para aquellos colaboradores que los puestos de trabajo en casa no cumplan con las condiciones requeridas por el área SST. Se evaluará las condiciones para promover las actividades de forma presencial en la sede dispuesta por la compañía.

Para todos los cargos se asegurar el proceso de inducción a la compañía de forma presencial y virtual.

**Requisitos.**

- Tener contrato vigente con la compañía nacional de transformadores S.A.S
- Desempeñar un cargo que se pueda desempeñar bajo tecnología.
- Cada gerente de cada área tendrá la potestad sobre la organización de los días y miembros de su equipo.

**Desconexión laboral.**

Como parte de la política de trabajo híbrido remotos, deben siempre estar dispuestos durante la jornada de trabajo de la compañía. Y por lo que se deberá respetar los espacios para descanso y esparcimiento.

**Obligaciones de las partes.**

**Parte de trabajador.**

- Cumplir con las normas y aseguramientos e instrucciones SG/SST de nacional de transformadores S.A.S. y asistir a los programas promoción y prevención.
- Cuidado integral a la salud.
- Suministrar información veraz sobre su estado de salud.

- Reporte de accidentes o incidentes de trabajo de manera inmediata a su líder y área.
- Utilizar suministros y herramientas suministradas por la compañía.
- Mantener puesto de trabajo de conformidad con los requisitos establecidos por SG/SST.

**Parte de nacional de transformadores S.A.S.**

- Diligenciar el formulario de Reporte de Novedades
- Verificar las condiciones de puesto de trabajo para dar cumplimiento a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la participación de la ARL.
- Reporte de accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente.
- Garantizar que los suministros de trabajo tengan las especificaciones necesarias requeridas para que puedan prestar su servicio de manera efectiva.

La compañía, se encargará de llevar el registro de los trabajadores al servicio. nacional de transformadores S.A.S; en dicho registro se incluirá la información correspondiente a la identificación de cada Teletrabajador, la ubicación de su puesto de trabajo, los teléfonos de contacto, las fechas de vigencia de este, la modalidad aplicable.

**Vigencia:** Rige a partir de su aplicación.

Fuente: Autoría propia

**Análisis De Política De Trabajo Híbrido.**

Los resultados de la encuesta reflejan una alta aceptación del trabajo híbrido en Nacional de Transformadores S.A.S., con beneficios claros en productividad (93%), bienestar (100% reducción de estrés y clima organizacional, sustentando la viabilidad de la política implementada. Esta percepción positiva posiciona el modelo como estrategia clave para retención de talento y competitividad, alineada y de alcance administrativo.

## **Estrategias para la sostenibilidad del proyecto de trabajo híbrido**

### **Seguimiento y evaluación continua**

Implementar evaluaciones periódicas del modelo de trabajo híbrido mediante indicadores de desempeño, encuestas de clima laboral y retroalimentación de los colaboradores, con el fin de identificar oportunidades de mejora y realizar ajustes oportunos.

### **Actualización permanente de la política de trabajo híbrido**

Revisar y actualizar la política interna de trabajo híbrido de acuerdo con los cambios organizacionales, normativos y tecnológicos, garantizando su vigencia y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

### **Fortalecimiento del liderazgo y la gestión del talento humano**

Capacitar a los líderes y jefes de equipo en competencias digitales, liderazgo remoto y gestión de equipos híbridos, promoviendo una cultura de confianza, comunicación efectiva y orientación a resultados.

### **Inversión continua en tecnología y herramientas digitales**

Asegurar la disponibilidad y actualización de herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación, el trabajo colaborativo y el seguimiento de tareas, permitiendo una experiencia eficiente tanto en la modalidad presencial como remota.

### **Promoción del bienestar y equilibrio vida-trabajo**

Desarrollar programas de bienestar laboral enfocados en la salud mental, la flexibilidad y la prevención del estrés laboral, fortaleciendo el compromiso y la permanencia del talento humano.

### **Cultura organizacional flexible e innovadora**

Fomentar una cultura organizacional abierta al cambio, la innovación y la mejora

continua, donde el trabajo híbrido sea percibido como una estrategia de largo plazo y no como una solución temporal.

## Conclusiones

Los resultados de la implementación del modelo de trabajo híbrido impactarán de manera positiva a la organización, generando mejoras significativas en el clima laboral y en la eficiencia de los procesos desarrollados por los equipos de la empresa Nacional de Transformadores S.A.S. Este análisis no solo plantea la adopción de un esquema híbrido, sino que también resalta la necesidad de diseñar estrategias orientadas al uso de herramientas digitales que faciliten la evolución y adaptación al trabajo remoto. La transición hacia este modelo debe gestionarse de forma organizada y con un enfoque innovador, tomando como base la gestión del talento humano y el aprovechamiento de la tecnología como pilares fundamentales de la organización.

El modelo de trabajo híbrido se consolida como una tendencia del futuro laboral, ya que ofrece flexibilidad, bienestar y productividad al equilibrar las modalidades presencial y remota. Sin embargo, su éxito depende de la existencia de políticas claras, recursos tecnológicos adecuados y un liderazgo capaz de gestionar desafíos clave como la comunicación, la cultura organizacional y la equidad. Bajo estas condiciones, las oficinas se transforman en espacios colaborativos que fomentan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. En este sentido, el trabajo híbrido constituye una estrategia exitosa siempre que se implemente con una visión integral, humana y tecnológica, priorizando la comunicación, la flexibilidad y el bienestar de los colaboradores para lograr un entorno laboral más eficiente y centrado en las personas.

La consolidación del talento humano es un aspecto esencial en este proceso, dado que el bienestar de los trabajadores debe ser considerado como prioridad. La implementación del trabajo híbrido en la empresa implica una combinación entre el modelo tradicional presencial y el trabajo remoto, lo que otorga mayor flexibilidad para la organización de actividades

personales y profesionales. Este enfoque contribuye a la construcción de un ambiente laboral más equilibrado y sostenible.

Asimismo, la elaboración del marco teórico y legal de la empresa Nacional de Transformadores S.A.S. permite comprender los fundamentos conceptuales, administrativos, técnicos y normativos que sustentan su operación dentro del sector industrial. Dicho marco evidencia cómo la organización gestiona la calidad, la productividad, la conectividad y la innovación, elementos que orientan sus procesos internos, la toma de decisiones estratégicas y la respuesta a las demandas del mercado. De igual manera, el marco legal garantiza la aplicación de normas técnicas que aseguran que la empresa opere bajo criterios de seguridad, eficiencia y responsabilidad.

Finalmente, el clima organizacional se reconoce como un concepto fundamental dentro de las herramientas estratégicas basadas en teorías del comportamiento humano y del liderazgo. Este permite a las organizaciones comprender y transformar su ambiente interno, asegurando el éxito y la sostenibilidad en un entorno competitivo. En consecuencia, la gestión adecuada del clima laboral se convierte en un factor determinante para el bienestar de los trabajadores y para la consolidación de la empresa en el mercado.

## **Recomendaciones**

En conclusión, el análisis realizado permitió evidenciar la complejidad del tema abordado, así como la necesidad de continuar profundizando en sus múltiples dimensiones. Los hallazgos obtenidos no solo confirman la relevancia del problema, sino que también abren nuevas líneas de reflexión que podrían ser exploradas en futuros estudios.

Asimismo, se destaca la importancia de adoptar un enfoque integral que contemple tanto los aspectos teóricos como las condiciones prácticas del contexto. Este tipo de aproximación permite una mejor comprensión de los factores que inciden en la situación actual y ofrece una base más sólida para la toma de decisiones informadas.

Finalmente, es necesario subrayar que la solución de los problemas identificados no depende exclusivamente de un solo actor, sino que requiere la colaboración entre diversos sectores: instituciones públicas, organizaciones civiles, comunidad académica y ciudadanía. Solo a través del trabajo conjunto será posible avanzar hacia un cambio real y sostenible.

## Apéndice

- Briceño, J. (2023). *Modelos de trabajo híbrido y sus desafíos en la retención del talento*. Editorial académica.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. UNAD. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372?page=196>
- Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Eudeba. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- García-Peñalvo, F. J. (2022). *Cultura organizacional y teletrabajo*. Universidad de Salamanca.
- Leal Afanador, J. A. (2021). *El ejercicio del liderazgo transformador*. En *Educación, virtualidad e innovación*. Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42981>
- Leal Afanador, J. A. (2023). *Trabajo inteligente productivo*. Sello Editorial UNAD. <https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- López, A. (2021). *Motivación laboral: teorías y aplicación práctica*. Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/710865>
- Pimienta, A. R. U. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista de Ciencias Administrativas*, 12(2), 45–60. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/4024/3937>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2025). *Virtualidad y modelos híbridos en Colombia*. Javeriana Virtual.
- Working, P. (2021). *Hybrid work models: Benefits and challenges*. Global Business Press.

Hidrido, I. D. (S.F.). 04. Obtenido De Economist Impact:

[Https://Impact.Economist.Com/Projects/Make-WorkHuman/Pdfs/Ei\\_Googleworkspace\\_Executivesummary\\_Es-La.Pdf](https://Impact.Economist.Com/Projects/Make-WorkHuman/Pdfs/Ei_Googleworkspace_Executivesummary_Es-La.Pdf)

Distrital, S. J. (25 de 06 de 2025). Ley 2466 de 2025 Congreso de la República de Colombia.

Obtenido de Ley 2466 de 2025 Congreso de la República de Colombia:

[www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933&dt=S](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933&dt=S)

Deloitte. (2022). Global human capital trends 2022: The social enterprise in a world disrupted.

Deloitte Insights.

Ministerio del Trabajo. (2023). Modalidades de trabajo flexible y su impacto en la productividad

y el bienestar laboral. Gobierno de Colombia.

Briceño, J. (2023). Trabajo híbrido y gestión del talento humano en entornos digitales. Editorial

académica / revista especializada.

Pontificia Universidad Javeriana. (2025). Trabajo híbrido y transformación organizacional.

Javeriana Virtual.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (4.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education

### Anexos

#### Cargos que participaron en la encuesta

<b>Cargos</b>	<b>Total, de personas encuestadas</b>
Gerencia General	0
Area administrativa y financiera	13
Ingeniería de sistemas	9
Recursos humanos	3
Ventas	2
Mejoramiento	0

#### Edades de los encuestados

<b>Edades</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
18 a 25	12	40%
26 a 35	14	47%
36 a 45	3	10%
46 en adelante	1	3%

Tabla de resultados de las preguntas del personal encuestado

<b>P r e g u n t a s</b>		<b>si</b>	<b>no</b>	<b>Total</b>
	<b>P1</b>	30	0	30
	<b>P2</b>	28	2	30
	<b>P3</b>	30	0	30
	<b>P4</b>	28	2	30
	<b>P5</b>	30	0	30
	<b>P6</b>	29	1	30
	<b>P7</b>	29	1	30

Yesica Marbell López Cabrera; Nelly Viviana Prada García; Yaneth Zorro Martínez;

Wilmer Bernal Chaparro; Diana Marcela Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), ECACEN, Administración de empresas.