



CORE

School of Management
Universidad Autónoma de Bucaramanga

BIENESTAR SOCIAL EN COLABORADORES CON HIJOS EN ETAPA ESTUDIANTIL DURANTE EL PRIMER AÑO DE PANDEMIA POR COVID-19

Cohorte II

Maestría en Administración y
Dirección de Empresas –MBA

CORE- *School of Management*

Universidad Autónoma de Bucaramanga

2021

Sustentación de Trabajo de Grado

ANA DILCY ARIZA DIAZ

DAYANY MARCELA GALVIS

VELANDIA

DIRECTORA DE PROYECTO: Ph.D. ANDREA

CAROLINA SILVA NIÑO

DOCENTE PROYECTO II: Ph.D. DIANA VIRGINIA

OLIVEROS CONTRERAS





CORE
School of Management

ESCUELA DE
NEGOCIOS
CORE

AGENDA

1. **INTRODUCCIÓN** 1'
2. **PROBLEMA** 3'
3. **OBJETIVOS** 1'
4. **MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE** 1'
5. **METODOLOGÍA** 6'
6. **RESULTADOS** 16'
7. **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** 2'
8. **BIBLIOGRAFÍA**
9. **PREGUNTAS**



1. INTRODUCCION



2. PROBLEMA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN



¿Cómo ha impactado el trabajo desde casa, la dinámica familiar y calidad de vida de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar?

¿Cuáles son los programas de beneficios sociales y de bienestar pertinentes en medio de una pandemia?

JUSTIFICACIÓN

- *Como un aporte y referente para otras IES y organizaciones en la región.*
- *Beneficio social en formación profesional recibida*

- *Como ejercicio académico aplicado para optar por el título.*



3. OBJETIVO GENERAL

- Evaluar el **bienestar** de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020 para la **generación de programas de beneficios sociales** tendientes al mejoramiento de la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa bajo el esquema de emergencia sanitaria generada por Covid-19.



3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Describir las tendencias en bienestar con base en fuentes primarias y secundarias, que permitan la identificación de referentes de bienestar social en empleados con o sin pandemia.



- ❖ Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.



- ❖ Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.



4. MARCO TEORICO Y ESTADO DEL ARTE



Bienestar social en la organización



Tecnologías de información y comunicación en el entorno laboral



Planeación Estratégica del Capital Humano



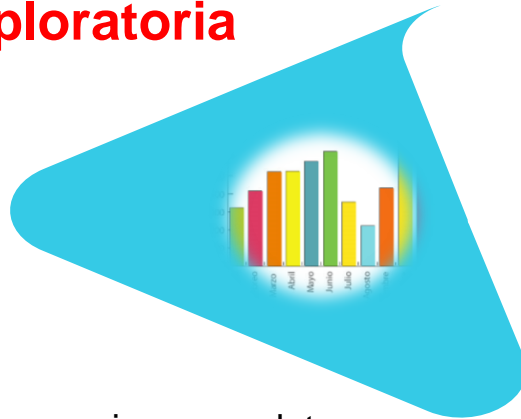
Trabajo desde casa y Teletrabajo

5. METODOLOGÍA

TIPO MIXTA

CUANTITATIVO

Exploratoria



Determinar frecuencias y datos numéricos de los factores que caractericen el bienestar.

INSTRUMENTO RECOLECCIÓN
DEL TRABAJO DESDE CASA DE
COLABORADORES UNAB
Metodología: Probabilístico
aleatorio simple

QUALITATIVO

Descriptiva

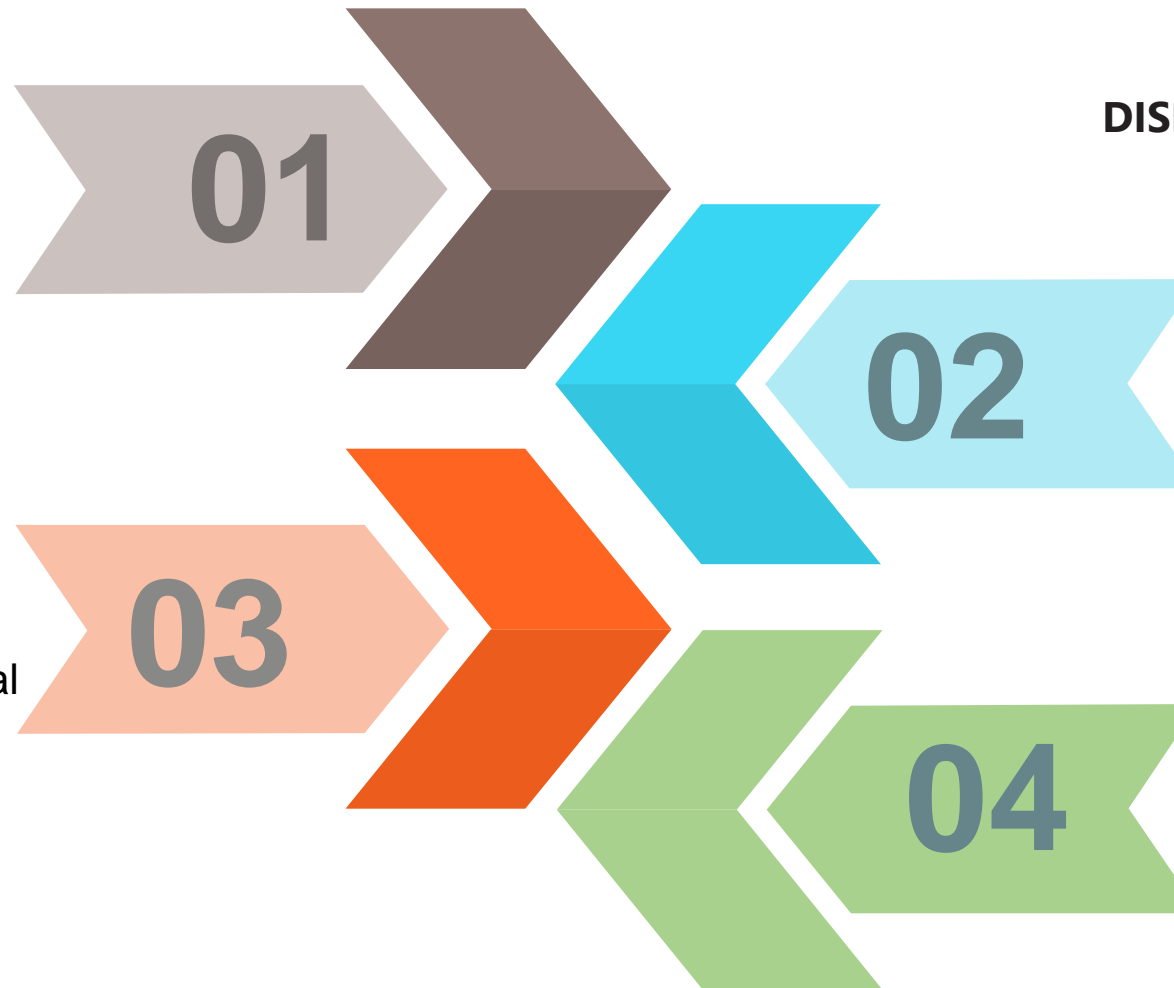


Fuentes Primarias y
Secundarias

Describir apropiaciones
de tendencias de
bienestar

POBLACIÓN Y MUESTRA

Colaboradores con hijos en edad escolar (entre 3 y 13 años) docentes planta, catedra y administrativos.
Tamaño población 272
Margen de error 5%
Tamaño de la muestra 160



DISEÑO DEL INSTRUMENTO

Percepción del trabajo en casa y el rol de padres con hijos en edad escolar en 4 secciones, 3 factores, 42 preguntas, 32 cerradas, 8 selección múltiple, 2 escala Likert, resultado de un proceso de valoración de 5 expertos y validación Directora Gestión Humana Unab

TÉCNICA UTILIZADA

Encuesta virtual enviada por correo electrónico institucional
Entre 18 de junio y 1 de julio 2021
Respuestas recibidas 141

ANÁLISIS DE RESULTADOS

6. RESULTADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ 1. Describir las **tendencias** en bienestar con base en fuentes primarias y secundarias, que permitan la identificación de referentes de bienestar social en empleados con o sin pandemia.



6. RESULTADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ 2. Analizar el **trabajo desde casa**, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.



- ❖ 3. Identificar los **factores** clave que **inciden** en el **bienestar** del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.



6. RESULTADOS

Beneficios actuales fuentes primarias y secundarias

CAPACITACIÓN

- Uso tecnología y equilibrio vida – trabajo
- Seminarios en línea
- Desarrollo de Carrera
- Fortalecer estrategia virtual de formación

1

APOYO PSICOLÓGICO

- Programa cuida tu mente sana
- Talleres inteligencia emocional
 - Seminarios web desafíos actuales

2

JUEGOS EN LÍNEA

- Espacio con juegos digitales, torneos videojuegos

3

PROGRAMAS ARTÍSTICOS – CULTURALES

- Mi casa tiene talento
- Talleres virtuales modalidad artística

4



5

PROGRAMAS DEPORTIVOS RECREATIVOS

- Clases virtuales body combat, pilates, full Box
- Entrenamientos funcionales

6

PROGRAMAS DE SALUD

- Talleres de alimentación saludable
- Programas de salud ocupacional
- Seguimiento constante estado salud colaboradores

7

PROGRAMAS FAMILIARES

- Espacios para enseñar a la familia nuevas metodología de trabajo “Agile”
- Actividades familiares
- Family Fun Fridays musica, espectaculos de magia
- Promoción de lectura y espacios culturales en familia
- Guardería para niños

8

PROGRAMAS ORGANIZATIVOS

- Pago de 2 semanas para cubrir costos de trabajo en casa
- Taller Lego
- Preparación para el retiro
- Incentivos por excelencia
- Cuestionario seminal “Café virtual “

6. RESULTADOS

INSTRUMENTO: Encuesta "PERCEPCION DEL TRABAJO EN CASA Y EL ROL DE PADRES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR"

01

Segmentación grupo objetivo



Caracterizar la población para generar las acciones de beneficios a ofrecer a los colaboradores

02

Factor 1. Balance vida - trabajo



Determinar necesidades de acciones de bienestar para empleados con trabajo desde casa .

03

Factor 2. Transición y adaptación ocupacional



Identificar si herramientas tecnológicas y gerenciales han sido flexibles o adecuadas en sus labores de trabajo desde casa

04

Factor 3. Seguridad y salud en el trabajo



Determinar las condiciones de riesgos psicosociales y fisiológicos de los colaboradores en el trabajo desde casa

6. RESULTADOS

Planes de beneficios sociales → mejorar la calidad de vida de empleados → mayor productividad

02

Balance vida -
trabajo



Bienestar integral: El trabajo, la familia y la vida personal **Fundamentales, complementarias e Irrenunciables**

DIMENSIÓN FÍSICA : Hábitos garantizan mantenimiento del cuerpo, alimentación saludable, actividades deportivas, autocuidado.

DIMENSIÓN SOCIAL Ser humano Sociable – interacción con los demás

DIMENSIÓN EMOCIONAL – AFECTIVA Sentir de la persona, vincularse consigo mismo, con los demás y con el entorno

6. RESULTADOS

03

Factor 2. Transición y adaptación ocupacional



Cultura organizacional - enfocada en el liderazgo, creatividad, competitividad y la colaboración

DIMENSIÓN COGNITIVA: Aptitudes y competencias de los colaboradores, conocimiento uso de herramientas tecnológicas para realizar trabajo desde casa

DIMENSIÓN COMUNICATIVA - LINGÜÍSTICA Herramientas y habilidades de comunicación entre la persona y sus equipos de trabajo y pares

6. RESULTADOS

04

Factor 3. Seguridad
y salud en el trabajo



Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
garantice bienestar físico y mental de los
trabajadores

DIMENSIÓN FÍSICA: Condiciones físicas del ambiente de trabajo desde casa, muebles ergonómicos, iluminación adecuada, pausas activas y descansos

DIMENSIÓN EMOCIONAL: Percepción cómo se siente y su motivación.

6. RESULTADOS

141 COLABORADORES

62% Mujeres (86)
38% Hombres (55)

ROL

46 % Docentes (65)
54% empleados(76)
Administrativos

EDAD EMPLEADOS

45% Entre 34 – 42 años (63)
36% Mayor de 42 años (52)

1

2

3



O.E.2

Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

4

EDAD HIJOS

226 Hijos
63% Entre 1- 10 (143)

5

ESTADO CIVIL

78% Casados

6

HIJOS

45% 1 hijo (63)
50% 2 hijos (71)

6. RESULTADOS

1

DIMENSIÓN FÍSICA

- Aumento de Sedentarismo
- Falta de hábitos saludables
- 54% Alteraciones de sueño

2

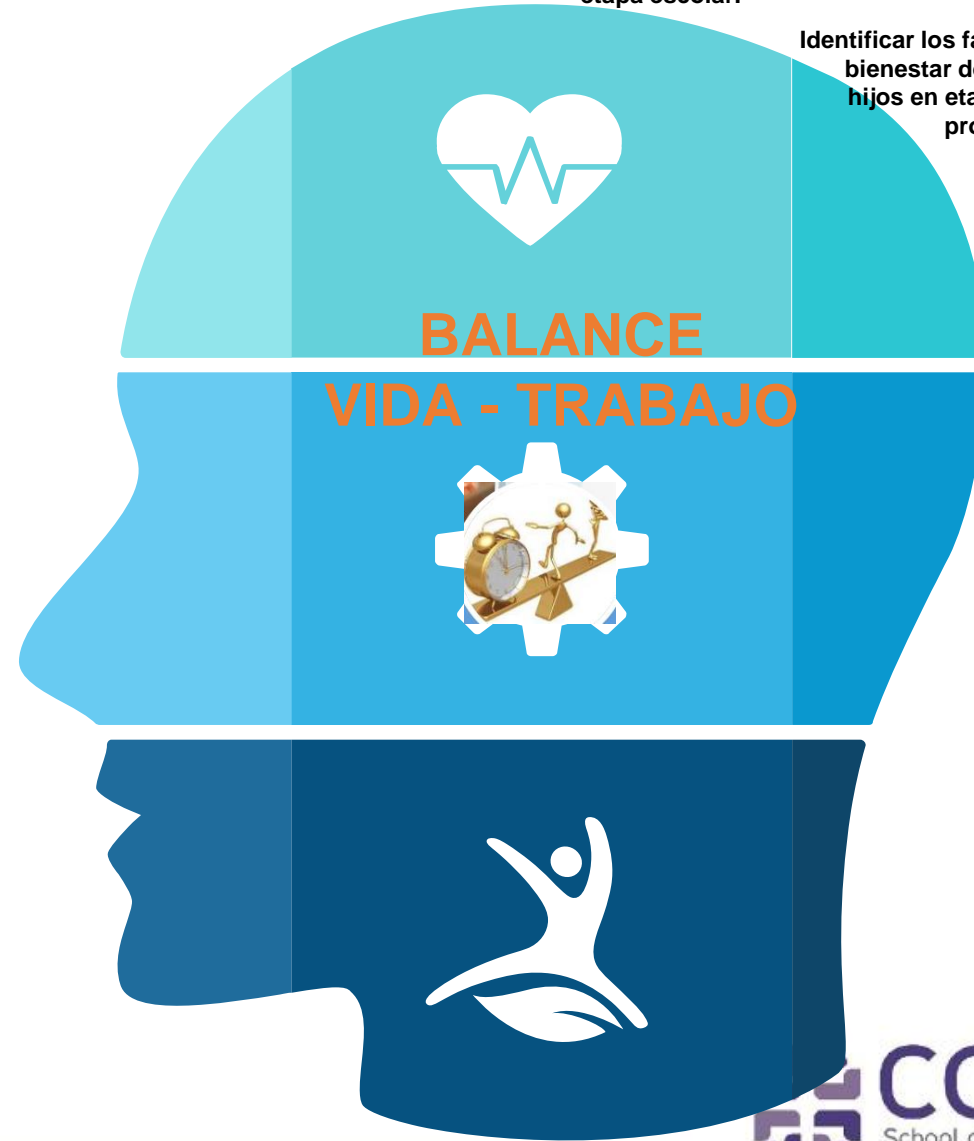
DIMENSIÓN SOCIAL O SOCIOPOLÍTICA

- El cambio ha representado un reto y ha requerido esfuerzos
- Valora estar con los suyos
- Dinámica familiar positiva y flexible
- 48% de los colaboradores no recibe apoyo en el cuidado de sus hijos durante el trabajo desde casa

3

DIMENSIÓN EMOCIONAL - AFECTIVA

- Percepción Positiva Estan Felices con calidad de Vida
- Emociones más frecuentes: Alegría, miedo, sorpresa, incertidumbre



O.E.2
Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

6. RESULTADOS

1 Balance Vida Trabajo DIMENSIÓN FÍSICA

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

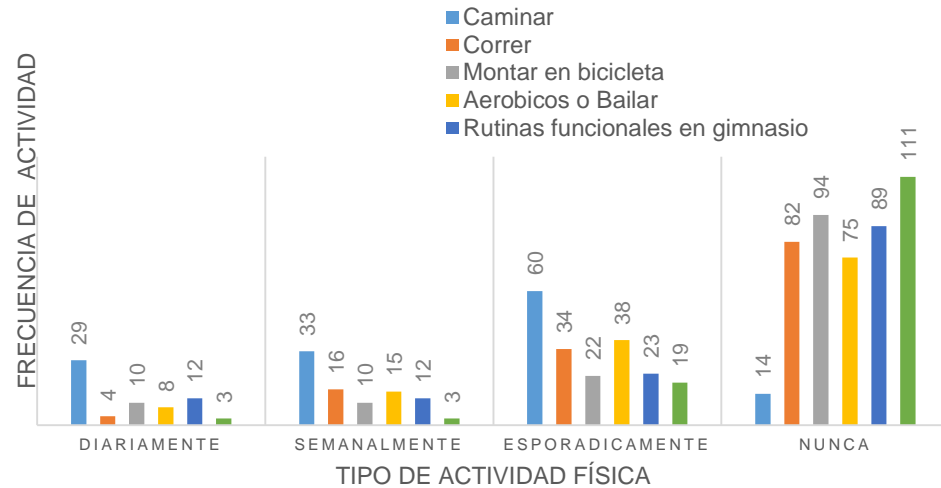
RESULTADOS

O.E.3

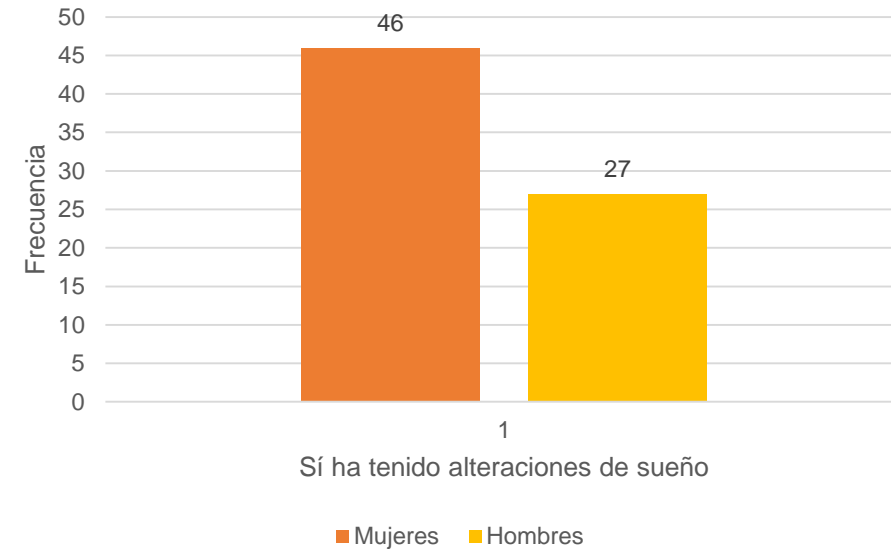
Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

- Aumento de sedentarismo
- Falta de hábitos saludables, falta de sueño → enfermedades

ACTIVIDADES FÍSICAS



Alteraciones de sueño



6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

1

DIMENSIÓN FÍSICA

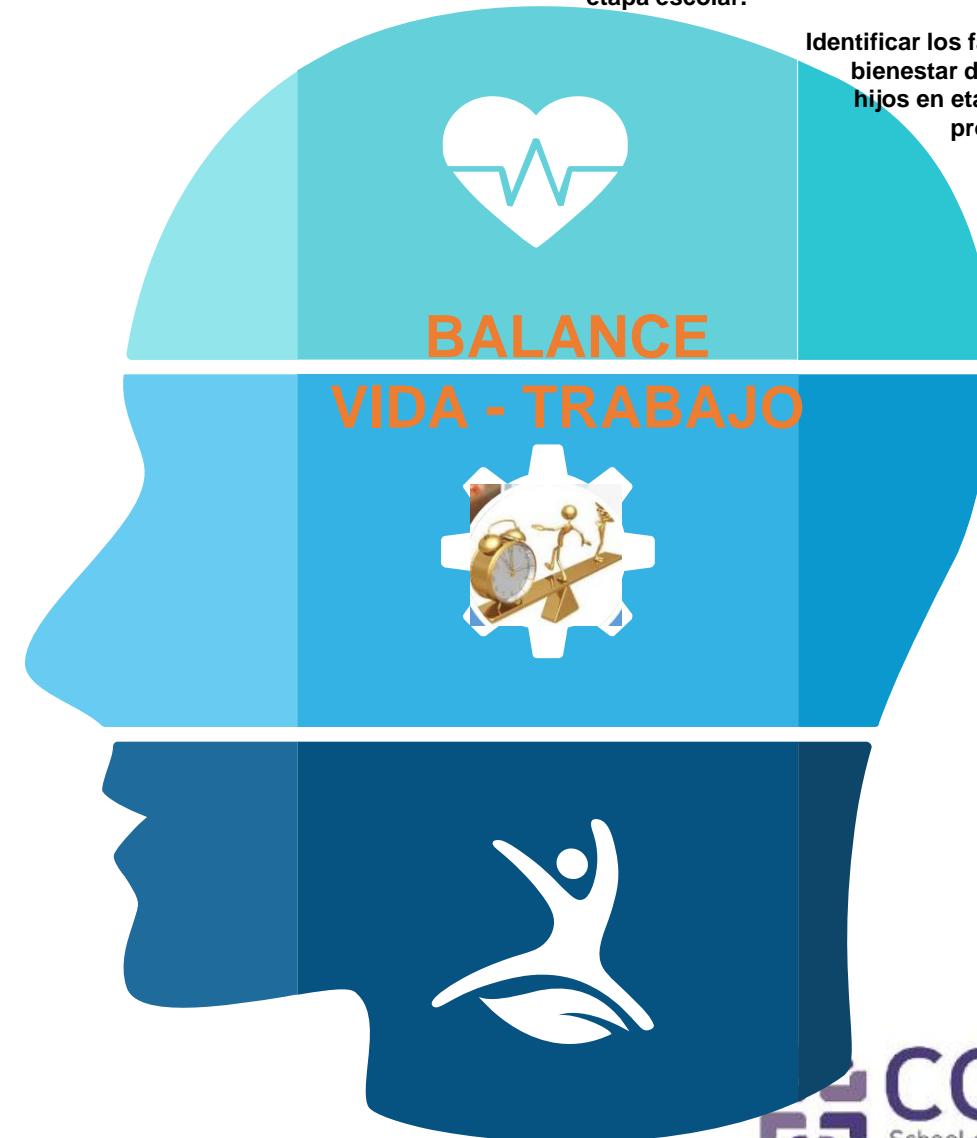
- Aumento de sedentarismo
- Falta de hábitos saludables
- 54% Alteraciones de sueño

DIMENSIÓN SOCIAL O SOCIOPOLÍTICA

- El cambio ha representado un reto y ha requerido esfuerzos
- Valora estar con los suyos
- Dinámica familiar positiva y flexible
- 48% de los colaboradores no recibe apoyo en el cuidado de sus hijos durante el trabajo desde casa

DIMENSIÓN EMOCIONAL - AFECTIVA

- Percepción Positiva Estan Felices con calidad de Vida
- Emociones más frecuentes: Alegría, miedo, sorpresa, incertidumbre



6. RESULTADOS

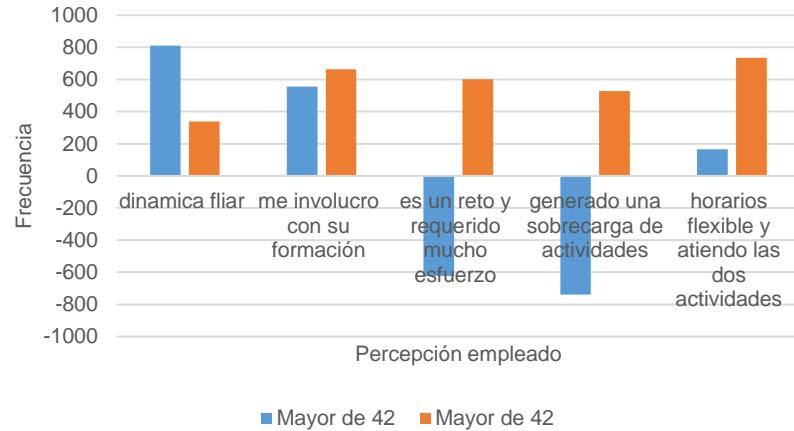
O.E.2
 Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

O.E.3

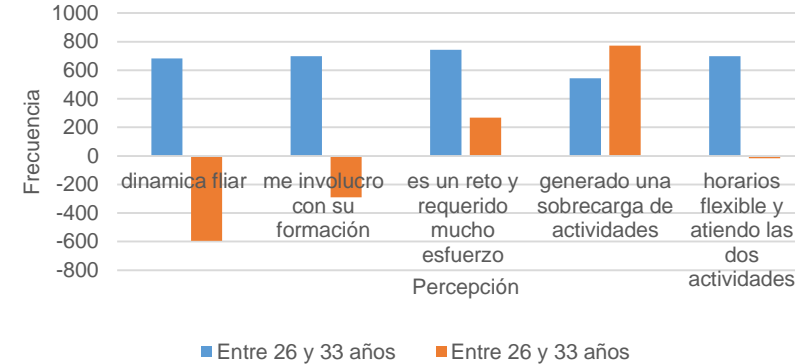
Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

Balance Vida-Trabajo DIMENSIÓN SOCIAL O SOCIOPOLÍTICA

Percepción de trabajo desde casa mayores de 42 años



Percepción de trabajo desde casa entre 26 y 33 años



- El cambio ha representado un reto y ha requerido esfuerzos
- Valora estar con los suyos
- Dinámica familiar positiva y flexible

6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

1

DIMENSIÓN FÍSICA

- Aumento de sedentarismo
- Falta de hábitos saludables
- 54% Alteraciones de sueño

2

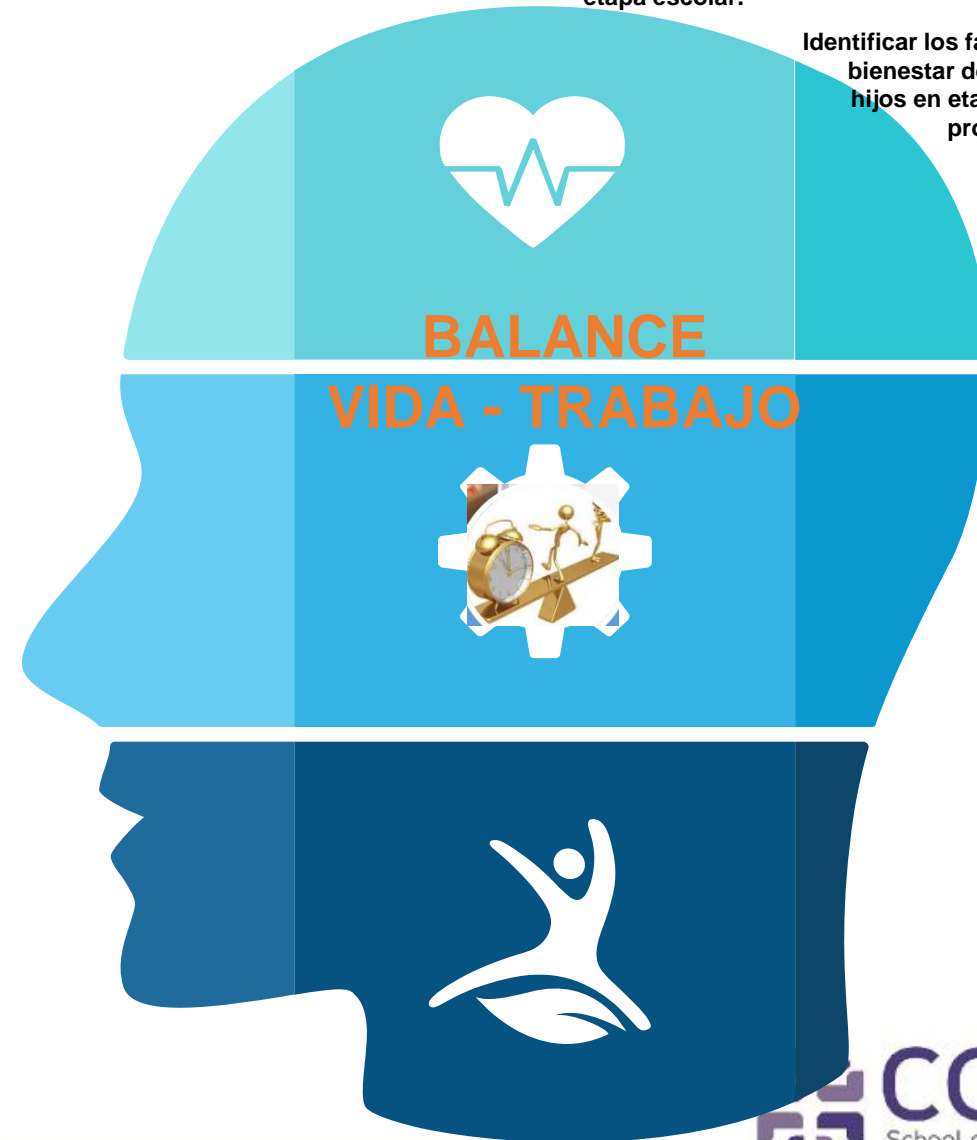
DIMENSIÓN SOCIAL O SOCIOPOLÍTICA

- El cambio ha representado un reto y ha requerido esfuerzos
- Valora estar con los suyos
- Dinámica familiar positiva y flexible
- 48% de los colaboradores no recibe apoyo en el cuidado de sus hijos durante el trabajo desde casa

3

DIMENSIÓN EMOCIONAL - AFECTIVA

- Percepción Positiva Estan Felices con calidad de Vida
- Emociones más frecuentes: Alegría, miedo, sorpresa, incertidumbre



Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

6. RESULTADOS

Balance Vida-Trabajo DIMENSIÓN EMOCIONAL - AFECTIVA

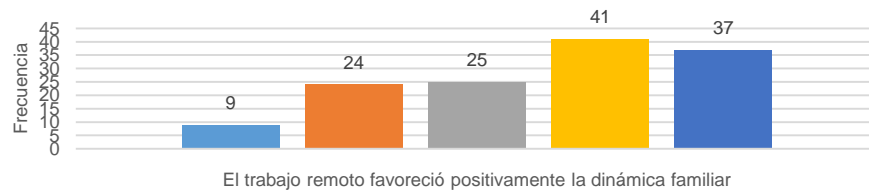
O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

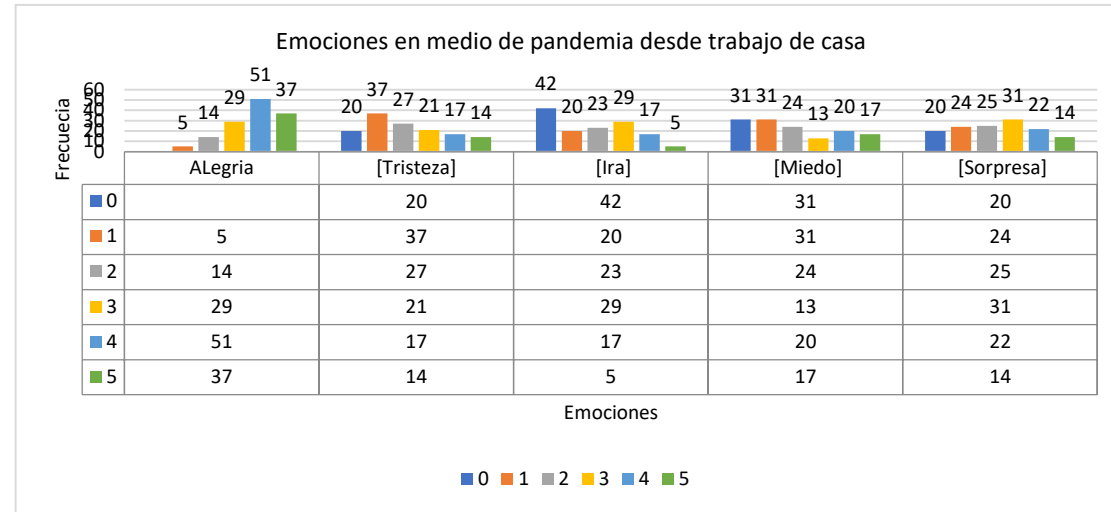
Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

Percepción de los trabajadores sobre trabajo desde casa



■ Totalmente en desacuerdo ■ En Desacuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo

- 57% Percepción positiva dinámica familiar (de acuerdo totalmente de acuerdo)



- 64% manifiesta alegría en medio de la pandemia desde trabajo en casa (Calificación 4 y 5)

6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

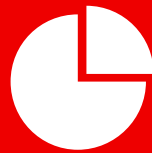
1 DIMENSIÓN COGNITIVA

- Suministro de equipos por parte de la Universidad
- Herramientas tecnológicas adecuadas
- 78% Adaptación rápida y ágil a los cambios
- Falta dominio en herramientas ofimáticas

2 DIMENSIÓN COMUNICATIVA - LINGÜÍSTICA

- Comunicación permanente con equipo de trabajo y con el Jefe
- Comunicación permanente con estudiantes y equipos de trabajo
- Canal de comunicación más utilizado WhatsApp

TRANSICIÓN Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL



6. RESULTADOS

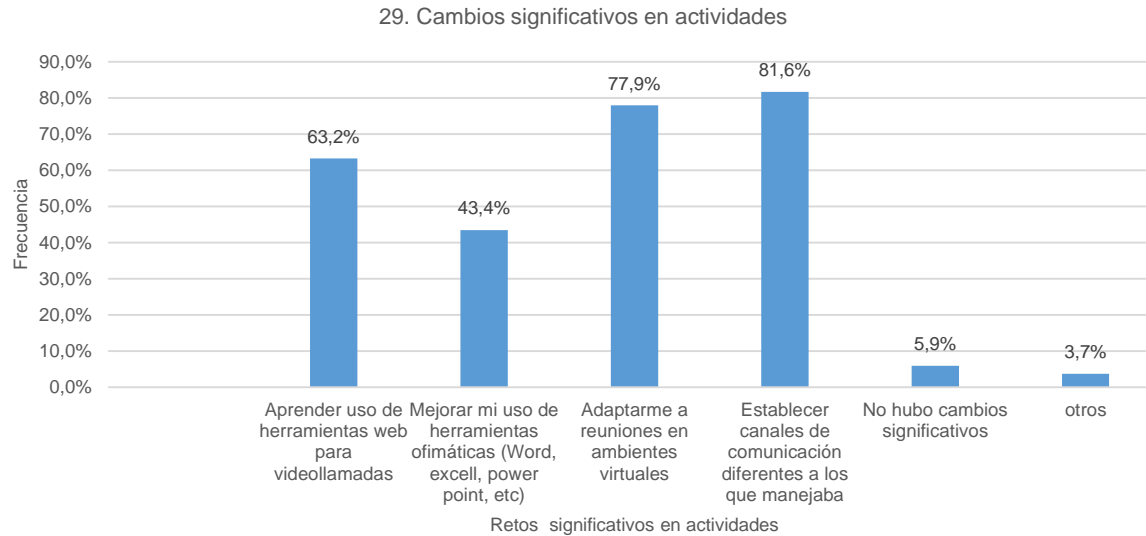
2 TRANSICIÓN Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL DIMENSIÓN COGNITIVA

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.



- Adaptación rápida y ágil a los cambios

6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

1 DIMENSIÓN COGNITIVA

- Suministro de equipos por parte de la Universidad
- Herramientas tecnológicas adecuadas
- 78% Adaptación rápida y ágil a los cambios
- Falta dominio en herramientas ofimáticas

2 DIMENSIÓN COMUNICATIVA - LINGÜÍSTICA

- Comunicación permanente con equipo de trabajo y con el Jefe
- Comunicación permanente con estudiantes y equipos de trabajo
- Canal de comunicación más utilizado WhatsApp

TRANSICIÓN Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL



6. RESULTADOS

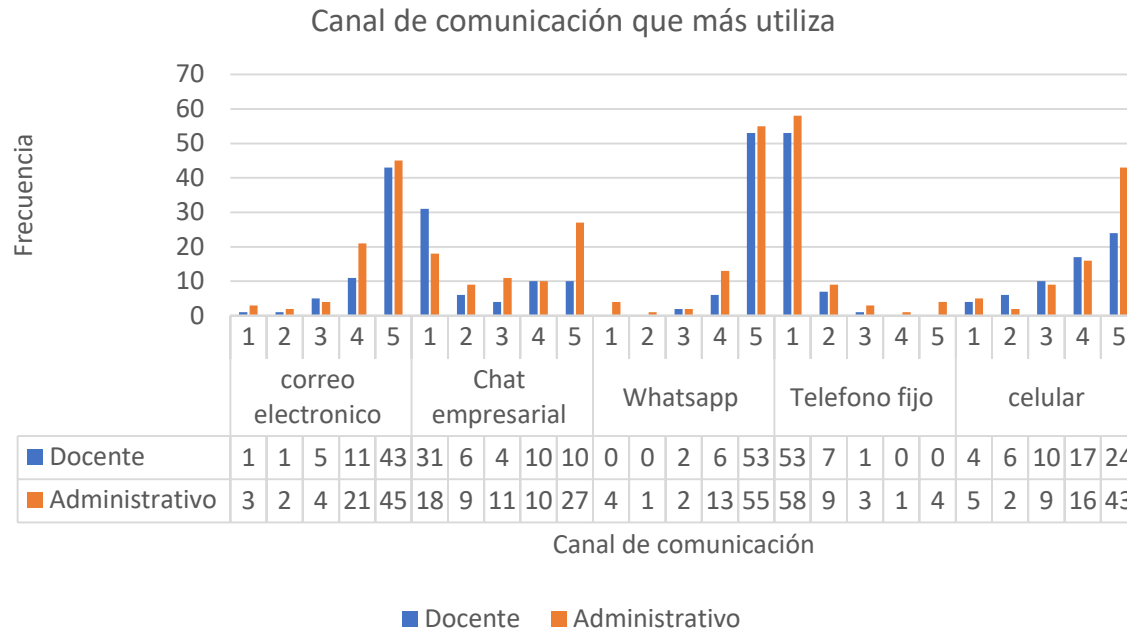
TRANSICIÓN Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL DIMENSIÓN COMUNICATIVA - LINGÜÍSTICA

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

RESULTADOS

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.



- Canal de comunicación más utilizado WhatsApp

6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1

DIMENSIÓN FÍSICA

- 48% Tuvieron que adaptar un espacio de trabajo en su hogar
- 15% recibieron equipos en calidad de préstamo
- 19% adquirió muebles y equipos con recursos propios
- 46% realizan pausas activas de manera esporádica
- 34% No realizan pausas activas



DIMENSIÓN EMOCIONAL

2

- Satisfacción por estar con sus seres queridos.
- La mujer es más vulnerable que el hombre frente a noticias sobre la pandemia
- Emociones frecuentes al escuchar noticias pandemia
- Mujeres : Preocupación, Incertidumbre, Angustia y Estrés
- Hombres : Incertidumbre, Preocupación, Tristeza y Angustia

6. RESULTADOS

3

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DIMENSIÓN FÍSICA

O.E.2

Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

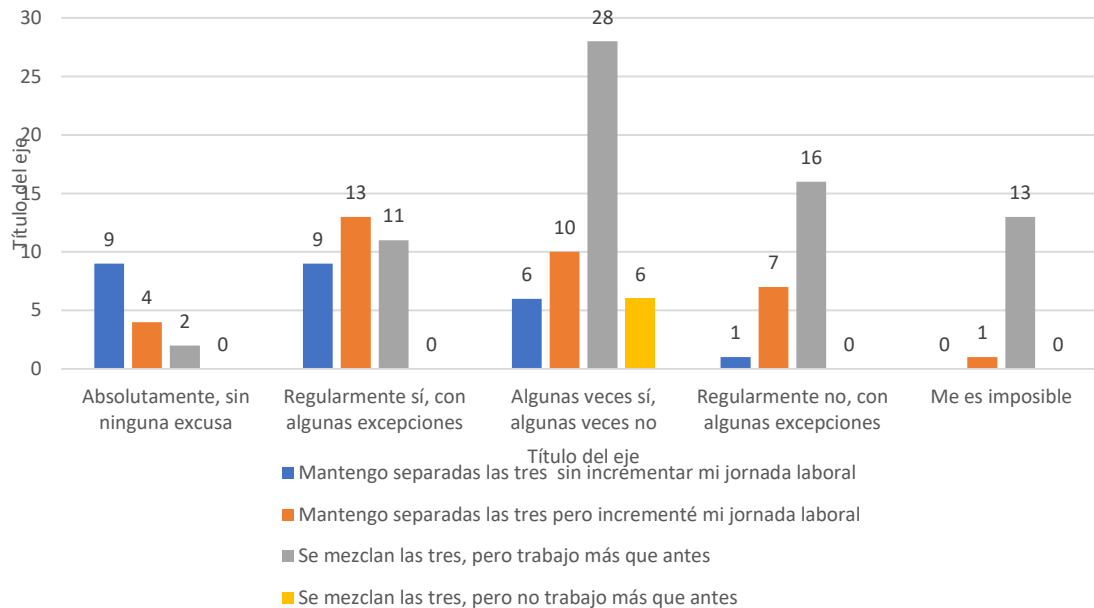
RESULTADOS

O.E.3

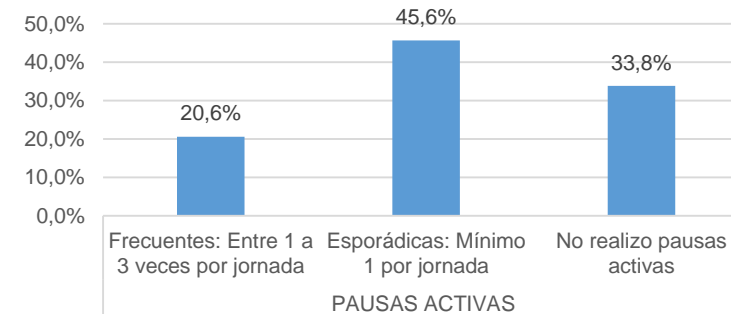
Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

- Baja Importancia de pausas activas
- Prevenir lesiones futuras (aliviar tensión-stress afectaciones psicosociales)
- 46% realizan pausas activas de manera esporádica
- 34% No realizan pausas activas

Separación vida laboral, familiar y personal



Frecuencia de las pausas activas en trabajo desde casa



6. RESULTADOS

O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

O.E.3

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1

DIMENSIÓN FÍSICA

- 48% Tuvieron que adaptar un espacio de trabajo en su hogar
- 15% recibieron equipos en calidad de préstamo
- 19% adquirió muebles y equipos con recursos propios
- 46% realizan pausas activas de manera esporádica
- 34% No realizan pausas activas



DIMENSIÓN EMOCIONAL

2

- Satisfacción por estar con sus seres queridos.
- La mujer es más vulnerable que el hombre frente a noticias sobre la pandemia
- Emociones frecuentes al escuchar noticias pandemia
- Mujeres : Preocupación, Incertidumbre, Angustia y Estrés
- Hombres : Incertidumbre, Preocupación, Tristeza y Angustia

6. RESULTADOS

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DIMENSIÓN EMOCIONAL Y AFECTIVA

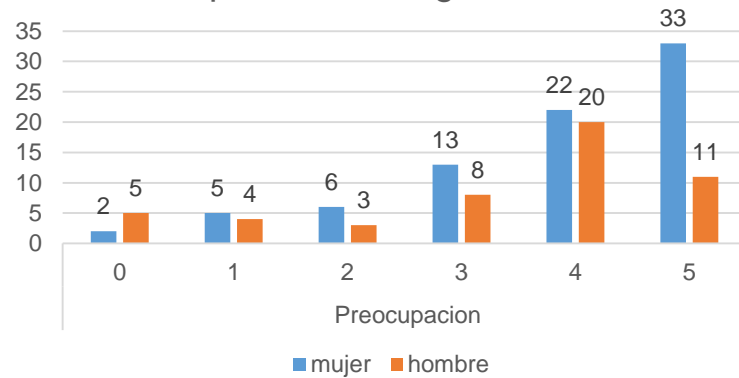
O.E.2
Analizar el trabajo desde casa,
durante el 2020 de los
colaboradores UNAB con hijos en
etapa escolar.

RESULTADOS

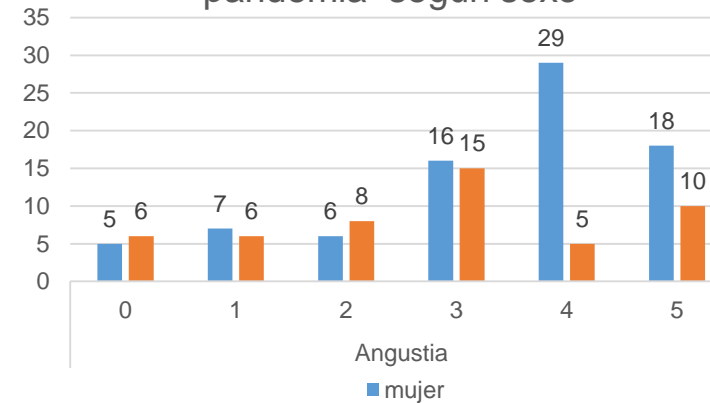
O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

Emociones ante noticias sobre
pandemia según sexo



Emociones ante noticias sobre
pandemia según sexo



Siendo la Mujer más vulnerable frente a noticias sobre la pandemia
Emociones : Preocupación, y Angustia

6. RESULTADOS

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DIMENSIÓN EMOCIONAL Y AFECTIVA

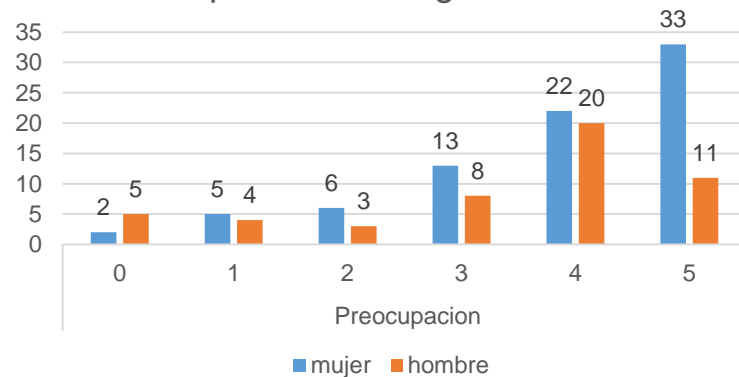
O.E.2
Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.

RESULTADOS

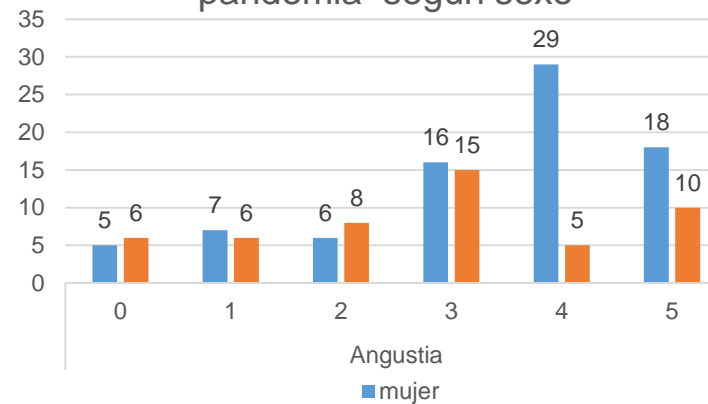
O.E.3

Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

Emociones ante noticias sobre pandemia según sexo



Emociones ante noticias sobre pandemia según sexo



Siendo la Mujer más vulnerable frente a noticias sobre la pandemia
Emociones : Preocupación, y Angustia

O.G.
Evaluar el **bienestar** de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020 para la **generación de programas de beneficios sociales** tendientes al mejoramiento de la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa bajo el esquema de emergencia sanitaria generada por Covid-19.

7. CONCLUSIONES



Balance Vida trabajo

- El bienestar de una familia está en **titularidad de las mujeres y son ellas en mayor proporción que soportan las cargas de trabajo doméstico.**
- El equilibrio entre balance vida – trabajo **requiere de una correcta administración del tiempo.**
- El no tener buenos hábitos conlleva a tener **un estilo de vida sedentario** por parte de los colaboradores de la Unab.

Transición y adaptación ocupacional

- La capacidad de los colaboradores para **adaptarse** a los **nuevos entornos** generó la continuidad en la operación y el **cambio de la presencialidad a la virtualidad**
- El **WhatsApp** se convirtió en el medio de comunicación **más utilizado.**

Seguridad y salud en el trabajo

- Los colaboradores Unab no realizan **pausas activas de manera frecuente**, lo que puede generar lesiones futuras y afectaciones fisiológicas

7. RECOMENDACIONES



Se recomienda **aplicar el mismo instrumento** a los **demás colaboradores Unab** sin las preguntas referentes a los hijos

Se recomienda **realizar el diseño de programas de beneficios** soportado en los factores y dimensiones fruto de la investigación realizada

Las actividades de bienestar deben estar enmarcadas en **la dinámica familiar** y el estilo de vida de los colaboradores, dado que el población encuestada se encuentra en edad fértil y podrían llegar a tener más hijos.

Los programas de bienestar **en tiempos de pandemia o no**, deben orientarse siempre **de manera equilibrada** en las dos actividades principales, la **docencia y el trabajo administrativo**.



Resurgir



**“LOS TIEMPOS DIFICILES
NO DURAN PARA
SIEMPRE, PERO LAS
PERSONAS FUERTES SÍ.”**

Robert H. Schuller

Gracias



9. *¿PREGUNTAS ?*

8. BIBLIOGRAFÍA

Ascencio Vargas, A., Campo Ramírez, J. E., Ramírez Roldan, A. F., & Zapata Cardona, L. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 116-122.

Alles, Martha. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica. S.A. 1ª. Edición. 7ª. Reimpresión.

Analuisa, E. (2020). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid-19. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*, 74. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/18190>

Barrera, D., Cárdenas, D., & Chaves, Y. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría.

Botello Moncada, S., Quintero Mahecha, L., P 215-245 V.21 (2014) 6 condiciones subjetivas

Castro-Martínez, Andrea; Díaz-Morilla, Pablo (2020). "Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española". Profesional de la información, v. 29, n. 3, e290324.

<https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>

Caballero, M. del P. (2021). BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS DURANTE EL CONTEXTO DE COVID-19. *Universidad Ricardo Palma*, 6.

8. BIBLIOGRAFÍA

Amin, K. P., Griffiths, M. D., & Dsouza, D. D. (2020). Online Gaming During the COVID-19 Pandemic in India: Strategies for Work-Life Balance.

International Journal of Mental Health and Addiction. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00358-1>

Analuisa, E. (2020). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid-19.

Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, 74. <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/18190>

Añez, C. (2019). El Estado del Bienestar Social y el Neoliberalismo ante los Derechos Laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, 10(1).

<https://doi.org/10.31876/rcs.v10i1.25240>

Ardila, C. (2015). ANÁLISIS DE IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. ESTUDIO DE CASO EN UN ÁREA DE UNA ORGANIZACIÓN FINANCIERA EN BOGOTÁ. *Universidad Militar Nueva Granada*, 151, 10–17.

<https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-265.pdf>

Ávila, W. D. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213–233. <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835217013.pdf>

Badillo, N., & Grajales, J. D. (2021). Programa De Bienestar Laboral. *ECO SERVIR S.A.S.*, 51(1), 51

8. BIBLIOGRAFÍA

- Barrera, D., Cárdenas, D., & Chaves, Y. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. *Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría*.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance? *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 82–101. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672250>
- Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid*. 1–99.
http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O_328.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, M. del P. (2021). BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS DURANTE EL CONTEXTO DE COVID-19. *Universidad Ricardo Palma*, 6.
- Calderon, H. (2017). ASERTIVIDAD Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*, 11(1), 92–105.
- Capital Humano. (2021). *Equilibrio vida-trabajo: ¿por qué es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal?* Info Capital Humano.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/equilibrio-vida-trabajo-por-que-es-importante-lograr-un-balance-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal/>

8. BIBLIOGRAFÍA

- Capital Humano. (2021). Equilibrio vida-trabajo: ¿por qué es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal? Retrieved from <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/equilibrio-vida-trabajo-por-que-es-importante-lograr-un-balance-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal/>
- Cortes, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA*, 21(1), 1–9. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijisu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & Leon, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo - familia en 150 empresas españolas*. Navarra: IESE Business Scholl - Universidad de Navarra.
- Comunicaciones, M. d. (2020). *Libro Blanco. el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2021). *PROYECTO DE LEY POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES*.

8. BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO* (Mac Graw Hill (ed.); Tercera ed).

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano* (MacGraw Hill (ed.); 9th ed.).

Collantes, P., Marcos González, J. I., Velázquez, M., & Alastruey, J. C. (2012). *La salud mental de los trabajadores*.

http://catoute.unileon.es/record=b1730984~S1*sp

Compensar. (2021). Prácticas de bienestar laboral, hoy más importantes que nunca. *Revista Compensar*.

<https://www.revistacompensar.com/comprendiendo/ejemplo-de-practicas-de-bienestar-laboral/>

Cortes, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, 21(1), 1–9.

<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>

D'alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia* (Pearson Educación (ed.); Primera Ed).

8. BIBLIOGRAFÍA

David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica* (14 ed.). México: Person.

Durán, N. (2020). *El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19*. Obtenido de Revista de Investigación Psicológica, scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext

Flores, E. (2020). Seis claves para trabajar desde casa, 1–3.

García-Viniegras, C. R., & González, B. I. (2000). La categoría Bienestar Psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 586-92.

Gutierrez Vargas, R. &. (2017). *Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral. Caso Universidad de Antioquia*. Medellín.

Hernandez, C. M., Avella, J. P., & Suarez, I. T. (2020). Investigación aplicada influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la Emergencia por covid-19. *INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO*, (9), 37. Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/scp>

8. BIBLIOGRAFÍA

David, F. (2016). *Conceptos de Administración Estratégica* (PEARSON (ed.); 14va ed.).

Del Alcazar, J. P. (2021). *TRABAJO REMOTO VS TELETRABAJO, LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TRABAJAR FUERA DE OFICINA*. Vida Digital.

<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA.

EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

EIGE. (2021). Covid-19 derails gender equality gains. *European Institute for Gender Equality (EIGE)*. <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>

ESAN. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? *Conexionesan*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>

Fernández, J. A., Fernández, M., & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la clasificación internacional del funcionamiento (CIF). *Revista Espanola de Salud Publica*, 84(2), 169–184. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272010000200005>

Fundación Chile Unido. (2020). *Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19*. <https://www.chileunido.cl/?p=8711>

8. BIBLIOGRAFÍA

Gareca, M., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 25, 85–88.

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

Hernandez, C. M., Avella, J. P., & Suarez, I. T. (2020). Investigación aplicada influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la Emergencia por covid-19. *INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO*, 9, 37. <http://www.elsevier.com/locate/scp>

Hernández, G. C., Clemencia, J., & Valencia, N. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características , retos y aportes . Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13–36.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (MacGraw Hill Education (ed.); 6th ed., Vol. 4, Issue 1).

Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>

Holcim. (2020). Una empresa saludable, debe estar basada en las personas y su bienestar. *Holcim Colombia*. <https://www.holcim.com.co/una-empresa-saludable-debe-estar-basada-en-las-personas-y-su-bienestar>

8. BIBLIOGRAFÍA

Hernández, C., Gregorio, Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.

Iss. (2020). El bienestar de los empleados: cómo la motivación puede mejorar la productividad. Retrieved from <https://www.servicefutures.com/es/el-bienestar-de-los-empleados-como-la-motivacion-puede-mejorar-la-productividad>

ISOTools. (2021). *Modelo de Fred R. David para la planeación estratégica*. Obtenido de ISOTools Excellence: <https://www.isotools.org/2021/01/13/modelo-de-fred-r-david-para-la-planeacion-estrategica/>

Legis. (2021). *CONGRESO Aprobada Ley que regula el trabajo en casa*. Obtenido de legis Ámbito Jurídico:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/congreso/laboral-y-seguridad-social/aprobada-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa>

Ministerio de Información y Telecomunicaciones (Min TIC), & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo). (2020). ABC del Teltrabajo en Colombia. Libro Blanco, 1, 1–97.

Molina, R. I. R., Antúnez, J. V. V., & Tapias, B. A. H. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion*, 34(Special Issue 18), 2076–2101.

Mondragón, A. P. A., Mata, E. G., & Gutiérrez, É. J. C. (2016). *MODELOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-IZTAPALAPA*.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Montero, B., Vasconcelos, K. L., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Morales, E. J., Ariza, J. A., & Morales, A. C. (2013). La evolución de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica. *Revista de Fomento Social*, 68(2013), 309–329. <https://doi.org/10.32418/rfs.2013.271.1700>
- Neves, J. (2015). “Introducción al derecho al trabajo”. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: Eurofound.
- Paladines Morán, J. P., Figueroa Morán, G. L., & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 172-186.

8. BIBLIOGRAFÍA

HSRT. (2021). PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2021. *Hospital San Rafael de Tunja*, 6.

Iss. (2020). *El bienestar de los empleados: cómo la motivación puede mejorar la productividad*. Service Futures.

<https://www.servicefutures.com/es/el-bienestar-de-los-empleados-como-la-motivacion-puede-mejorar-la-productividad>

Jimenez, D. (2011). *Manual de recursos humanos* (ESIC (ed.); Segunda Ed).

[https://books.google.com.co/books?id=Ol8zCgAAQBAJ&pg=PT198&lpg=PT198&dq="son+aqueellos+que+la+empresa+da+a+sus+empleados+con+carácter+genérico,+se+otorgan+por+pertenecer+a+la+empresa+o+desempeñar+un+puesto+de+trabajo,+pero+no+son+contraprestación+--+en+sent](https://books.google.com.co/books?id=Ol8zCgAAQBAJ&pg=PT198&lpg=PT198&dq=)

JLL. (2020). *Cómo las empresas están apoyando a los empleados durante COVID-19*. <https://www.jll.cl/es/trends-and-insights/espacios-de-trabajo/how-companies-are-supporting-employees-during-covid-19>

La Torella, M. (2014). *“Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos.”* 1–69.

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf

Malik, A., & Allam, Z. (2021). *An Empirical Investigation of Work Life Balance and Satisfaction among the University Academicians* *. 8(5), 1047–1054. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1047>

8. BIBLIOGRAFÍA

www.minambiente.gov.co

Ministerio de Información y Telecomunicaciones (Min TIC), & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo). (2020). ABC del Teltrabajo en Colombia.

Libro Blanco, 1, 1–97.

Molina, R. I. R., Antúnez, J. V. V., & Tapias, B. A. H. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion, 34*(Special Issue 18), 2076–2101.

Mondragón, A. P. A., Mata, E. G., & Gutiérrez, É. J. C. (2016). MODELOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-IZTAPALAPA*.

Montero, B., Vasconcelos, K. L., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud, 10*(2), 109–125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)

Morales, M. M., & Vargas, V. P. (2018). *El IMPACTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS MICROEMPRESAS*. 676–691.

<http://www.adpps.com/descargas/trabajos/001-ElImpactoDeLaMusicaEnLasEmociones-SaraOxenstein.pdf>

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Journal of Instruction-Level Parallelism, 13*, 1–36.

8. BIBLIOGRAFÍA

Nazario, R. (2006). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS. *Invenio*, 9(17), 133–145.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2495438.pdf>

Nwagbara, U. (2020). Institutions and organisational work-life balance (WLB) policies and practices. *Journal of Work-Applied Management*,

12(1), 42–54. <https://doi.org/10.1108/jwam-11-2019-0035>

OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea*

(Vol. 1). www.ilo.org/publns.

OMS. (1948). *Salud*. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Otoya, A. M., García, M., Jaramillo, C., Wills, C., & Campos, Á. M. (2020). Vista de COVID-19: generalidades, comportamiento

epidemiológico y medidas adoptadas en medio de la pandemia en Colombia | ACTA DE OTORRINOLARINGOLOGÍA & CIRUGÍA DE

CABEZA Y CUELLO. *Acta Otorrinolaringología y Cirugía Cabeza y Cuello.*, e-Boletín, 4–13.

[http://52.32.189.226/index.php/acorl/article/view/475/383%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096161/1-covid-19-](http://52.32.189.226/index.php/acorl/article/view/475/383%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096161/1-covid-19-generalidades-comportamiento-epidemiologico.pdf)

[generalidades-comportamiento-epidemiologico.pdf](http://52.32.189.226/index.php/acorl/article/view/475/383%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096161/1-covid-19-generalidades-comportamiento-epidemiologico.pdf)

Perez, J. (2020). Pretation of the Biopsychosocial Unit of Man in the Fight Against the Sars-Cov-2 Virus. *Revista Pedagógica de La*

Universidad de Cienfuegos, 16(74). <https://orcid.org/0000-0002-4666-0536>

8. BIBLIOGRAFÍA

- Pérez, R., & Sandoval, N. (2005). Gestion humana y cultura organizacional para Pymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 54, 153–163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605409>
- Pimentel, L. (1999). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INTRODUCCIÓN. *Arte e Investigación*.
- Registraduría Nacional. (2021). Programa De Bienestar Social. *Registraduría Nacional Del Estado Civil*.
<http://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/programa-de-bienestar-social>
- Ribes, E., Rangel, N. E., & López, F. (2008). Análisis teórico de las dimensiones funcionales del comportamiento social. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(1), 45–57.
- Rodriguez, M. (2017). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&lng=pt
- SENA. (2021). *LINEAMIENTOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021*. 1–78.
- Silva, M. (2020). BBVA lanza programa de bienestar en casa para sus empleados en Colombia. *BBVA*. <https://www.bbva.com/es/co/bbva-lanza-programa-de-bienestar-en-casa-para-sus-empleados-en-colombia/>

8. BIBLIOGRAFÍA

Smith, J., Fisher, J., & Ramprogus, V. (2020). Adding University to work and life: the work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work and Family*, 0(0), 1–20.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1779662>

Suárez, N. E., & Najar, J. C. (2014). EVOLUCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. *Revista Universidad Distrital*. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/vinculos/article/view/8028/9871>

Thomen, M. (2019). Qué son los sentimientos: lista, tipos y ejemplos. *Psicología Online*. <https://www.psicologia-online.com/que-son-los-sentimientos-lista-tipos-y-ejemplos-4606.html>

Tkalych, M., Snyadanko, I., Guba, N., & Zhelezniakova, Y. (2020). Social and psychological support for personnel in organisations: Work-life balance programmes. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 8(2), 159–166. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>

Torres, D., Arce, L., & Ibargüen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1)(24). <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020>.

UniLibre. (2021). Bienestar Institucional en tiempos de COVID-19. *UNIVERSIDAD LIBRE*. <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/5049-bienestar-institucional-en-tiempos-de-covid-19#convivencia-en-tiempos-de-cuarentena>

8. BIBLIOGRAFÍA

Usma, Y. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCREMENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO. *Universidad Cooperativa de Colombia*.

Valderrama, Y. (2018). ¿Cómo utiliza las TIC en su mundo laboral o profesional? *Avaco News Unibague*.

<https://avaconews.unibague.edu.co/como-utiliza-las-tic-en-su-mundo-laboral-o-profesional/>

Valenzuela, A. C. (2016). mportancia de la planificación estratégica. *Universidad Militar Nueva Granada*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15416/ValenzuelaArgotiCarlosErnesto201%0A6.pdf.pdf;jsessionid=09063424F1B7957D17D2577EC76A3989?sequence=1>

Valle, M., Beramendi, M., & Delfino, G. (2011). Bienestar psicológico y social en jóvenes universitarios argentinos. *Resvista de Psicología*, 7(14), 7–26.

Valzacchi, V. (2015). *CAPÍTULO 2: La World Wide Web*. 40. <http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/valzacchi/ValzacchiCapitulo-2New.pdf>

Varela, N., Pérez, M., & Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos. Indicadores. *Ingeniería Industrial*, XXVIII(1), 9–12.

8. BIBLIOGRAFÍA

Veeduría Distrital. (2020). *PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES 2020 Bogotá D.C., Septiembre 1 de 2020.*

[https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL FINAL SEPTIEMBRE.pdf](https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN_DE_BIENESTAR_INSTITUCIONAL_FINAL_SEPTIEMBRE.pdf)

Vera, I. (2016). *Balance Vida-Trabajo. 2016.*

Vigoya, A. (2002). *Bienestar Social Laboral Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 25.*

VISTAGE. (2021). *Iniciativas para cuidar el bienestar laboral en 2021.* <https://spain.vistage.com/iniciativas-de-bienestar-en-el-trabajo-para-aplicar-en-2021/>

Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>

Wozna, A. M. (2021). Marco Metodológico. *Nemesis*, 5–32. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1q26rkg.9>

Sánchez, R. (2020). LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO. Universidad Señor de Sipán.

Varela, N., Pérez, M., & Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos. Indicadores. *Ingeniería Industrial*, XXVIII(1), 9–12.

Vera, I. (2016). *Balance Vida-Trabajo, (2016).*

Zurita, A. (02 de 2021). *Balance Vida Familiar y Laboral: Experiencias de Padres en Teletrabajo.* Obtenido de

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2730/1/Tesis2917ZURb.pdf>