

**Efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia.**

**Autores:**

**Mery Castro Pardo<sup>1</sup>**

**Bianey Badel Valera<sup>2</sup>**

**Tutor:**

**Camilo Ernesto Tinoco Bernal**

**Fundación Universitaria del Área Andina  
Facultad de Ciencias administrativas, Económicas y Financieras  
Especialización en Gerencia Financiera  
Bogotá D.C, octubre 2022**

<sup>1</sup>Contadora Pública, Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia, correo: [mcastro94@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:mcastro94@estudiantes.areandina.edu.co) contacto: 314 827 79 10

<sup>2</sup> Administradora de Empresas, Fundación Universitaria del Área Andina, Valledupar, Colombia, correo: [bbadel@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:bbadel@estudiantes.areandina.edu.co) contacto: 301 419 63 83

## Contenido

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
1. Descripción del problema .....	7
1.1. Causa.....	9
1.2. Efecto.....	9
2. Objetivos.....	10
2.1. General .....	10
2.2. Específicos.....	10
3. Justificación .....	11
4. Antecedentes.....	14
5. Marco teórico.....	18
6. Resultados.....	21
7. Discusión de resultados.....	24
Conclusiones.....	27
Referencias Bibliográficas.....	29

<sup>1</sup>Contadora Pública, Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia, correo: [mcastro94@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:mcastro94@estudiantes.areandina.edu.co) contacto: 314 827 79 10

<sup>2</sup> Administradora de Empresas, Fundación Universitaria del Área Andina, Valledupar, Colombia, correo: [bbadel@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:bbadel@estudiantes.areandina.edu.co) contacto: 301 419 63 83

## Resumen

A finales del mes de marzo del año 2020, el mundo entró en crisis sanitaria causada por la pandemia del COVID-19, ocasionado grandes cambios de manera repentina en la vida de las personas y todo el contexto, ya que, pocos meses el virus se propagó y enfermó a mucha gente, por lo que los gobiernos de cada país, tuvieron que cerrar sus fronteras y pausar las actividades de varias Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME), por lo que, estas organizaciones tuvieron que reaccionar de manera rápida ante dicho desafío y reorganizarse para poder continuar con sus operaciones y no caer en una crisis financiera.

En este sentido, el objetivo principal de este artículo investigativo, fue analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia, para ello, se aplicó un diseño de investigación de tipo bibliográfico o documental, mediante una explicación sustentada en fuentes bibliográficas, como la de los autores, Sader y Ficco (2021), Valerdi y Rodríguez (2020), Bernal, Gómez y Suárez (2021), entre otros, los cuales permitieron hallar que, el teletrabajo durante la crisis sanitaria afectó de manera negativa y positiva al capital humano de una organización, puesto que, así como les trajo una lluvia de emociones e inestabilidad en la salud física y mental, también, trajo la oportunidad de que los empleados desarrollaran mayores competencias laborales desde la mirada tecnológica.

**Palabras claves:** Capital humano, empresas, pandemia del COVID-19, salud mental, teletrabajo.

## **Abstract**

At the end of March 2020, the world entered into a health crisis caused by the COVID-19 pandemic, suddenly causing great changes in people's lives and the entire context, since, in a few months, the virus spread and made many people sick, so the governments of each country had to close their borders and pause the activities of several Micro, Small and Medium Enterprises, so these organizations had to react quickly to this challenge and reorganize itself in order to continue with its operations and not fall into a financial crisis.

In this sense, the main objective of this research article was to analyze the effects of the Covid-19 pandemic on the human capital of MiPyME in Bogotá D.C. of Colombia, for this, a bibliographic or documentary research design was applied. , through an explanation based on bibliographic sources, such as that of the authors, Sader and Ficco (2021), Valerdi and Rodríguez (2020), Bernal, Gómez and Suárez (2021), among others, which allowed us to find that teleworking during The health crisis negatively and positively affected the human capital of an organization, since, just as it presented them with a shower of emotions and instability in physical and mental health, it also presented the opportunity for employees to develop greater job skills from the technological gaze.

**Keywords:** Human capital, Business, COVID-19 pandemic, mental health, telecommuting.

## Introducción

El 11 de marzo del 2020, la organización mundial de la salud OMS, declaró pandemia del virus SARSCoV-2 2, más conocido como el COVID-19, donde los países del todo el mundo, se tuvieron que declarar en estado de emergencia sanitaria, debido a la rapidez con que se propagaba el virus, lo cual, llevó a que se tomarán diversas medidas, como cerrar fronteras, decretar aislamiento o cuarentena, cerrar las MiPyME y todas las actividades económicas, sociales, educativas, deportivas y eventos masivos artísticos (Cueva, Tenette, 2021).

Todo esto, ocasionó grandes cambios las diferentes áreas y en los sectores mencionados a nivel mundial, es decir que, el sector trabajo, fue uno de los más impactado de manera negativa, tal como informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifestando que, para el año 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial, esto comparado con el cuarto trimestre de 2019, lo que significa que, más o menos fueron 255 millones de empleos que se cerraron, ocasionado con esto, la alza de la tasa de desempleo (Scarpetta,2021).

A su vez, hay que mencionar que, para el año 2021, esta cifra aumentó, lo que conlleva a muchas MiPyME entrar en crisis financiera y otras a buscar soluciones de manera rápida para poder asumir los cambios de la sociedad y así darle solución de inmediato a los procesos internos de la organización, por ello, según, los estudios realizados por autores como Sader y Ficco (2021), Valerdi y Rodríguez (2020), Bernal, Gómez y Suárez (2021), entre otros, detallan que, las MiPyME aplicaron estrategias como acordar con su recurso humano una nómina salarial, los horarios de trabajo, otorgar vacaciones, reestructurar tipos de contratos y en la medida extrema prescindir del personal; otras buscaron estrategias de mercado, aprovechando las redes sociales y las diversas plataformas digitales para mantener comunicación con los clientes.

En consecuencia, estos cambios ocasionan riesgos para la salud de los trabajadores por todos los inconvenientes laborales a los que tuvieron que enfrentarse, como la incertidumbre de perder en cualquier momento su empleo o que les disminuya su sueldo sin ver sus capacidades, habilidades, competencias o carga laboral, algo que tuvo como consecuencia que los empleados vivieran en episodios de estrés, ansiedad, problemas físicos, mentales y emocionales, lo cual, conlleva a efectos negativos para la empresa, su capital humano, no estaba trabajando de la mejor forma y con la disposición de un 100%, por todas las preocupaciones que tenían.

De esta manera, en tiempos de pandemia, el área de talento humano fue de gran importancia porque, le tocó velar por el bienestar de los empleados, además de la gestión e integridad del personal, puesto que, debido a las estrategias que se aplicaron a manera interna organizacional, como reforzar esfuerzo para mantener la productividad, es decir, más horas laborales, cumplir con funciones que no corresponden y aprender de las nuevas prácticas tecnológicas laborales.

Por consiguiente, en este artículo investigativo, se planteó como objetivo principal analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia, para ello, se aplicó un diseño de investigación de tipo bibliográfico o documental, mediante una explicación sustentada en fuentes bibliográficas, describiendo así, los retos que tuvieron que enfrentar las MiPyME en cuanto al capital humano en tiempos de pandemia Covid-19, para así dar a conocer la importancia del recurso humano, su capacitación, habilidades, destrezas y estar al par de los cambios para poder enfrentar cualquier situación que se presente en el contexto.

Por tanto, esta investigación se dividió en tres partes, donde la primera, se describen de manera detallada, la descripción del problema, los objetivos y la justificación, en la segunda parte, se describe los antecedentes y el marco teórico, los cuales sustentan los conceptos, ideas y reflexiones aportadas, en la tercera y última parte, se presenta los resultados, discusión y las conclusiones de todo lo investigado.

## 1. Descripción del problema

Con la llegada del Covid-19, la sociedad tuvo grandes cambios en todos los sectores, especialmente en el económico, el cual, se vio afectado no sólo por la demanda que había en su momento, sino por la oferta; muchas Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) tuvieron que reaccionar ante dicho desafío y reorganizarse para poder continuar con sus operaciones y no caer en una crisis financiera (Mora, Moreno y Villamizar, 2022).

Sin embargo, algunas organizaciones tuvieron grandes dificultades porque los consumidores presentaban inconveniente para adquirir los productos y/o servicios, lo que conlleva, a que buscaran diversas formas, como acordar con su recurso humano una nómina salarial, reduciendo o aumentando así los horarios de trabajo, otorgar vacaciones, reestructurar tipos de contratos y en la medida extrema se vieron obligados a prescindir del personal para mitigar el impacto negativo sobre sus recursos financieros (Arias, 2022).

En este sentido, una vez se redujo el recurso humano, las empresas tuvieron que buscar estrategias de mercado, donde una de las mejores opciones era la tecnológica, es decir, el uso del internet, las redes sociales y las diversas plataformas digitales, conllevando a que invirtieran en equipos electrónicos, software y todo recurso tecnológico que satisficiera la necesidad que se estaba presentado (Triana, 2021).

Pero, ante el acelerado cambio del mercado, no hubo tiempo de capacitar al personal para realizar las funciones que le asignaban, por tanto, se presentó un choque en el capital humano, puesto que, muchos empleados no tenían esas habilidades y destrezas que se requerían, ya que, las empresas poco hacían uso de los canales de comercialización digital (De Tyler, Campines y González, 2021). Por consiguiente, la carga laboral en los empleados aumentó, tanto es así, que a muchos les tocó aprender de forma presionada por el contexto, las funciones que antes hacían sus demás compañeros, algo que al principio fue un gran reto, porque, se les asignaban tareas que nunca habían ejecutado (Galvis, 2020).

En este orden de ideas, Corna, Tissera y Juárez (2020), consideran que, antes de la pandemia por el Covid-19, las MiPyME no veían la necesidad de fortalecer el capital humano de su personal en todas las áreas, económico, financiero, institucional, cultural y tecnológico, algo que, conlleva que los trabajadores durante la pandemia enfrentan demasiados cambios en tan poco tiempo, generando en algunos empleados, temores e inseguridades por no saber o cumplir a tiempo una función, aumentó el estrés, la frustración, la depresión, es decir la salud mental del recurso humano estuvo en crisis (Gómez, Bastidas y Guzmán, 2021).

Asimismo, Scarpetta (2021), manifiesta que, debido a los cambios abruptos a los que se ha sometido el recurso humano desde el inicio hasta la actualidad, se ha presentado diversos factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo, puesto que, gran parte de los trabajadores no estaban familiarizados con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), a su vez, el tener que trabajar en espacios no adecuados para ejecutar de manera satisfactoria sus labores desde casa; la pérdida del contacto y soporte sociales, el exceso de trabajo, afectación a la intimidad del trabajo y su hogar; a esto, se le agrega que, los trabajadores no tenía las competencias realizar las actividades desde casa, mucho menos las empresas, que no se habían abierto del todo al mundo digital (Weller, 2020).

Ahora bien, si se enfoca esta problemática a nivel de la capital de Colombia, Bogotá, se puede decir que, no fue ajena a esta realidad e incluso fue una de las ciudades donde más se cerraron pequeñas empresas por falta de una buena reorganización y adaptación a estos cambios, algo que conlleva que el personal quedarán sin empleo y un sustento para sus familias, y en el caso de otras se vieron obligadas a afrontar grandes desafíos, como, el personal de talento humano, que es una de las fundamentales dentro una compañía, ya que es aquí donde se escoge el capital humano y de ellos depende el éxito o el fracaso de la empresa (Galvis, 2020).

De esta manera, Bernal, Gómez y Suárez,(2021), consideran que, en las MiPyME de Bogotá, D.C, no sólo se ha ocasionado riesgos para la salud de los trabajadores, sino,



se le suma los inconvenientes laborales, como la incertidumbre de perder en cualquier momento su empleo o que les disminuya su sueldo sin ver sus capacidades, habilidades, competencias o carga laboral, algo que tiene como consecuencia que los empleados vivan en episodios de estrés, ansiedad, problemas físicos, mentales y emocionales, lo cual, tendría efectos en la empresa por que no trabaja de la mejor forma y con la disposición de un 100%.

### **1.1. Causa**

Con la situación que vivió en país 2020, tras la llegada de la pandemia causada por el COVID-19, se vio la obligación de cerrar todos los lugares públicos, empresas, colegios, y por supuesto las entidades financieras, conllevando a que los empleados siguieran laborando desde sus hogares para mantener sus servicios de la mejor forma, lo cual, conlleva a implementar las medidas necesarias para tener los clientes satisfechos en época de crisis, sin embargo, esto ocasionó un choque en los empleados de las entidades bancarias, puesto que, muchos fueron despedidos, otros sobrecargados de trabajo y algunos realizando funciones que no le correspondía.

### **1.2. Efecto**

- ✓ Cambios bruscos del capital humano ante el teletrabajo.
- ✓ Familiar de manera rápida el uso de las herramientas tecnológicas y adecuar con lo que se tuviera al alcance en el mobiliario para realizar para desarrollar sus actividades desde casa.
- ✓ Los empleados empezaron a sufrir problemas físicos, emocionales, físicos, entre otros, por los horarios extensivos que les tocaba laborar, aprender funciones que nunca antes había desarrollado y trabajar desde lugares no aptos y con poca herramienta tecnológica disponible para lograr los objetivos de la empresa.

- ✓ Dificultades en la salud física y mental por la aparición de trastornos psicológicos, dentro los cuales, los más comunes están, el ser ansioso, mantener siempre incertidumbre, no controlar el estrés, la ansiedad, parecer de miedo, además el estar aislado de los compañeros, todo conlleva a que la persona desequilibrio (Louffat, 2021).
- ✓ Incertidumbre por perder los empleos.

## **2. Objetivos**

### **2.1. General**

Analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia.

### **2.2. Específicos**

- ✓ Realizar una revisión bibliográfica sobre los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia.
- ✓ Conocer las ventajas y desventajas de los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia.
- ✓ Describir los principales efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME.
- ✓ Estimar la forma cómo se debe manejar el capital humano de las MiPyME en la actualidad para enfrentar futuros desafíos.

### 3. Justificación

La sociedad siempre está en constantes cambios por diversas razones, tecnológicos, científicos, etc., y en los últimos dos años por la pandemia del Covid-19, situación que demostró que eran pocas las empresas que tenían dentro sus políticas empresariales planes para llevar a cabo en época de crisis, bien sea causados por enfermedad de virus, brotes, entre otros, el cual, hace que las MiPyME también vayan cambiando, buscando cada día nuevas estrategias de mercado para lograr los niveles de competitividad y asegurar la supervivencia de la empresa (Gutiérrez, 2021).

El mundo, es testigo, que todos los campos, económicos, social, políticos, educativos, etc., están a la vanguardia de cambiar de manera repentina, esta fue la enseñanza que ha dejado la crisis de dicha pandemia, por ello, actualmente una MiPyME debe pensar paralelamente en tres horizontes de tiempo: analizar el hoy, el mañana y lo que sigue (Corna, et al. 2020).

En este sentido, según Corna, et al. (2020), las empresas y principalmente su capital humano deben estar en constantes actualizaciones, ya que este, es la clave en las empresas para poder enfrentar cualquier situación que se presente, es la base de la generación de otros tipos de Capital Intelectual, este no se puede comprar o pedir prestado, puesto que, es las capacidades, destrezas, experiencias, conocimientos, competencias individuales de cada empleado para el aporte a una organización, en general se puede decir que, el capital humano es el que permite el crecimiento y desarrollo de una empresa, de una manera armónica y coherente.

Del párrafo anterior, se deduce que, hoy día las MiPyME debe enfocarse principalmente en el capital humano, donde se realice diversas capacitaciones a sus empleados para que estén actualizados y así puedan reaccionar ante cualquier crisis que se presente y así no volver repetir la historia, donde esta crisis sanitaria forzó a que de manera rápido se cambiará como se venía trabajando en las oficinas para adaptarse a una nueva pero desde casa, esto, ha traído grandes efectos tantos negativos como positivos.

En cuanto a los negativos, el recurso humano aprendió de una forma drástica el teletrabajo, el uso de plataformas, dispositivos electrónicos y para las empresas pérdidas financieras por no contar con plan de contingencia para este tipo de situaciones o por no embarcarse en el mundo digital (Gómez, et al. 2021), Con relación a los efectos positivos, Cueva y Tenette (2021), consideran que, esta pandemia ayudó que los trabajadores y empresarios empezaran a despertar esa capacidad capacidades de liderazgo, competencias tecnológicas en los empleados, mayor facilidad al acceso de información, estrategias más cómodas para los consumidores, es decir, se abrió paso a nuevas formas de compra y venta de los productos y/o servicios, donde el Marketing Digital es una de las mejores aliadas para las organizaciones, ellas, ayudan de una forma rápida y sencilla la interacción con los clientes (Revuelta, 2020)

Teniendo en cuenta todo lo mencionado en los párrafos anteriores, se resalta que, actualmente los presentes y futuros empresarios deben analizar todos los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano o como dice Gómez, et al. (2021), no hay que dejar el capital humano al olvido para poder salir de las crisis más fortalecidos como organización, por esto, estos autores resaltan la frase “Pandemia sin Amnesia”, donde se busca que los empresarios, plantean estrategias de mercado teniendo en cuenta los hechos pasados de loen base a los antecedentes de los últimos dos años y así logren encontrar un balance ideal para aprovechar al máximo los recursos humanos, apoyándose en las herramientas tecnológicas que tengan a su alcance y hacer más eficiente sus organizaciones.

Asimismo, es importante analizar que hoy día un líder de empresa debe diseñar las estrategias necesarias para gestionar en tiempo de crisis y de esta forma no afectar sus empleados ante esa situación, es por ello que, debe asegurarse que los recursos tecnológicos deben estar disponibles para sus trabajadores y que estos coincidan con las tareas que se les asignen, se debe buscar trabajar en equipo, siendo solidarios, generar mapas del capital humano, enfocarse en las relaciones personales, normalizar nuevos entornos de trabajo y promover la diversidad Coraggio (2021). De la misma manera, basándose en la problemática que conllevó la pandemia del Covid-19 sobre la

salud mental de las personas, en su seguridad psicológica, física, etc., debe trazar metas para manejar estos efectos y promover a sus empleados una estabilidad en todos los sentidos.

Por ende, es fundamental, que se revise los efectos ocasionados en la salud de los empleados y a partir de aquí promover ese apoyo en regular los niveles de estrés, esas emociones, en decir, tener un enfoque holístico de bienestar, donde se reinicie la forma de trabajar, prosperar, humanizar el trabajo remoto y digital, se restablezca los presupuestos, el liderazgo basado en la empatía y comprensión, los recursos humanos, donde se automatice las actividades, se capaciten y sobre todo se trabaje bajo la confianza y con metas en común (Scarpetta, 2021).

Con relación a todo lo expuesto, este trabajo se justifica bajo los siguientes enfoques:

*El Económico:* Al analizar todos los efectos tanto positivos como negativos que trajo la pandemia del Covid-19 en las MiPyME, se puede restablecer hoy día una mejor eficiencia organizacional, donde las empresas puedan acelerar la automatización y las nuevas formas de trabajo sin tener pérdidas financieras. Al revisar todos los antecedentes, se puede dar saltos en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para ayudar a gestionar mejor los recursos humanos y construir la competitividad en el mercado a base de la construcción de capital, relacionado lo económico, financiero, institucional, cultural, conocimiento y humano.

*El Social:* Al reconocer todos los efectos ocasionados por la crisis, se puede explorar nuevas estrategias para contar con los procesos organizacionales, captar talentos, formar a los empleados, adaptarse a los cambios de la sociedad, desarrollar competencias, promover condiciones estables de salud para los trabajadores, para así brindar un buen producto y servicio a los clientes.

De la misma manera, cuando se analiza todos estos efectos, las presentes y futuras empresas tomarán plan de contingencia para no afectar la seguridad social, mental y económico de sus empleados, dándoles la oportunidad de continuar con sus empleos bajo un espacio armónico y con la seguridad de poder brindarle a sus familias lo básico. En cuanto al enfoque *Estratégico*, hoy día, si una organización quiere estar

contextualizada, debe mirar todos esos efectos que ocasionó la pandemia del Covid-19 al capital humano, para que, de esta forma, pueda reorganizarse y tener colaboradores comprometidos, eficientes y eficaces; y éstos, a su vez, de organizaciones que los valoren y protejan.

#### **4. Antecedentes**

Los estudios previos a esta investigación, le dan base a cada una de las ideas planteadas, conceptos definidos y reflexiones personales, por ello, se cita autores recientes que han compartido sus trabajos relacionados a la temática “Efectos de la pandemia en el capital humano”, dándole así, a este artículo un grado de confiabilidad, por tanto, se tienen en cuenta investigadores a nivel internacional, nacional y regional.

En este orden de ideas, Sader y Ficco (2021), investigaron sobre el proceso del capital intelectual en épocas de la pandemia causada por el COVID-19 en las PYMES de Argentina, teniendo como objetivo principal, presentar una propuesta para que se diseñe una matriz de información sobre el capital intelectual en sus tres dimensiones (Capital humano, estructural y relacional), como respuesta a la crisis mundial de los años 2020 a 2022, para ello, emplearon una metodología investigativa de revisión bibliográfica sobre esos conceptos teóricos que aportan información relevante de la importancia del capital humano.

En consecuencia, dentro sus principales resultados, encontraron que, el capital humano en las empresas permite la supervivencia y el nivel de competitividad de una organización y por este motivo, se requiere valorar y capacitar el conocimiento explícito y sistematizado de los funcionarios de la empresa, con el fin de optimizar su rendimiento intelectual, lo que conlleva, a un rendimiento empresarial en equipo. Por consiguiente, Sader y Ficco (2021), concluyen que, el valor de una empresa depende en gran medida del capital humano, algo que dejó como enseñanza la pandemia del COVID-19, por ello,

dentro las principales estrategias de mercado que debe tener una organización, es primero, mantener sus trabajadores capacitados, cómodos y motivados, para así, alcanzar el éxito empresarial.

De manera similar, Valerdi y Rodríguez (2020), estudiaron sobre la importancia que tuvo el capital humano en época de crisis causada por el COVID-19, específicamente en las industrias de Curtiduría en León, México, donde se plantearon como propósito, evidenciar lo fundamental que es el personal para una empresa. Así que, aplicaron una investigación cuantitativa con trabajo de campo, recolectando los datos por medio de un cuestionario aplicado a 150 curtidores agremiados, donde se planteó preguntas relacionadas a la dinámica de la empresa, sobre los sueldos, despidos, si trabajan desde casa, si les tocó capacitarse, entre otros.

De este modo, estos autores, mencionan que, dentro los principales hallazgos de su investigación, encontraron que, aunque las empresas cerraron, fue una de las pocas organizaciones que hicieron despidos, pero, la mayoría de empleados les tocaba trabajar en horarios extendidos y desde casa, además, de bajarles el sueldo un 50%, llegando a la conclusión que, hoy día no hay trabajadores sino capital humano, ya que este es uno de los principales recursos en empresa y por ello, debe estar priorizado, además, se han realizado cambios a la hora de referirse a los empleados, tales como, no se debe capacitar, sino generar competencias, no se califica, sino que se mira las habilidades de cada persona.

En consecuencia, las dos investigaciones internacionales mencionadas en los párrafos anteriores, se relacionan con el presente artículo, en primera medida, por la temática abordada y por determinar que, dentro los efectos que sufrió el capital humano fue el recorte masivo de los empleados, despidos injustificados, duelos, disminución de nómina, problemas de salud, entre otros. Por lo que, es fundamental resaltar que en la actualidad las empresas deben tener claro, que el capital humano es la parte más

importante dentro una organización y por eso, se les debe desarrollar competencias, destrezas y habilidades en las funciones que les corresponde.

Ahora bien, a nivel nacional y regional, se cita a Bernal, Gómez y Suárez (2021), quienes se enfocaron en estudiar cuáles fueron los principales riesgos de estrés psicosocial al que tuvo que enfrentarse el capital humano durante la pandemia del COVID-19 en las organizaciones de Bogotá, Colombia. Se plantearon como objetivo principal, identificar cuáles fueron esos riesgos de estrés a los que se vieron enfrentados el capital humano, al tener que trabajar desde casa, para sí, poder establecer unas políticas y acciones que mejoren las condiciones de trabajo, la salud ocupacional y bienestar de los empleados.

Para cumplir con ese objetivo, aplicaron una investigación cuantitativa, descriptiva y exploratoria, donde usaron una encuesta como instrumento de recolecciones de datos, dicha encuesta estuvo conformada por 54 preguntas para determinar aspectos como, datos demográficos, de comunicación, familiares, intralaborales, psicosociales, entre otros. Con el análisis de estos datos, encontraron que, el capital humano durante la época de la pandemia, estuvo enfrentada a riesgos psicosociales, por el incremento de la demanda laboral, las exigencias del trabajo, el uso de las nuevas tecnologías, el trabajo desde casa y no contar con las herramientas necesarias, es decir que, aunque el capital humano conocía sus tareas, se sentían solos o con poco respaldo respecto del acompañamiento que deberían realizar sus superiores.

En conclusión, estos autores manifiestan que, es necesario que las empresas conozcan los factores de riesgos al que están expuestos el capital humano, para así, plantear estrategias de mitigación y brindarles espacios amenos y de bienestar para su salud física y mental. Por tanto, esta investigación, se relaciona con este artículo, porque están enfocados en analizar los efectos de la pandemia del COVID-19 en el capital humano, para que, de ahora en adelante no se siga cometiendo los mismos errores y la empresa se prepare ante cualquier otra crisis.



Del mismo modo, Torres y Seijo (2022), investigaron sobre cómo ha sido la esfera de la Gerencia de Recursos Humanos en la época de la pandemia causada por el COVID-19, donde se plantearon como objetivo principal, analizar todo lo que, respecto a ella, como un positivo en el presente siglo; emplearon como metodología la revisión documental de estudios similares a la temática, logrando así dar a conocer los cambios que han tenido que pasar las organizaciones desde la gerencia.

Dentro sus principales resultados, hallaron que, los líderes de recursos humanos, deben planificar muy bien lo que buscan de su empresa, por ello, buscan oportunidades para saber aprovechar su capital humano y así, vincular la productividad a la readaptación de los nuevos cambios generado por la crisis mundial, teniendo en cuenta todos los antecedentes descritos por diversos investigadores sobre los efectos de la pandemia causada por el COVID-19 sobre los empleados.

Estos autores, concluyen que, para afrontar toda situación, la proyección debe partir desde la Gerencia de Recursos Humanos, los cuales son los encargados de elegir el personal de la empresa y adoptar conocimientos analíticos, herramientas digitales, conformación de toda la fuerza laboral y prácticas inspiradas por un propósito. Por esta razón, se resalta, que este estudio es importante para la presente investigación, por permite conocer los efectos de la pandemia en el área de recursos humanos, para asimismo, determinar que la crisis generada por la pandemia ha venido obligando a las empresas dar un giro de estrategias de negocios y en la contratación del recurso humano, visualizando sus competencias, habilidades y destrezas para que contribuyan en los procesos de manera más rápida y sencilla, ahorrando tiempo y recursos.

Finalmente, Duarte (2021), publicó un ensayo analítico, el cual tituló, “Estrategias organizacionales a nivel corporativo en las PYMES y sus efectos en la actual emergencia sanitaria”, con el propósito de abarcar, analizar y recomendar varias estrategias que puede emplear las empresas para darle un manejo adecuado a la mitigación de los problemas derivados de la pandémica del COVID-19 sobre el capital humano, para ello,

empleó una metodología de diseño de un ensayo analítico, donde investigó varios autores que han aportado sus ideas sobre el tema.

Dentro sus principales reflexiones se resaltan que manejo y la gestión del capital humano es unas de las mejores estrategias que una empresa debe emplear para generar soluciones a los problemas que se presentaron durante el periodo de la contingencia, ya que, al tomar como parte importante el capital humano, se incentiva el compromiso y los valores institucionales desde la transformación de funciones administrativas desde cualquier área de una empresa (Duarte,2021). Esto significa que, se debe desarrollar una búsqueda selectiva de profesionales con grandes competencias para las vacantes que estén disponibles, es decir, hacer una buena gestión del talento humano.

## **5. Marco teórico**

A lo largo de los años, las empresas van adoptando cambios a nivel organizacional de acuerdo a los desafíos que le presenta la sociedad y las tendencias de mercado, sin embargo, para Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), son pocas las que desarrollan sistemas que vayan dirigidas al capital humano para que siempre se sientan motivados y así realicen de la mejor forma sus funciones asignadas, ya que, en muchos de los casos su trabajo no es valorado, compensado, lo que conlleva que, muchos se sientan insatisfecho con esta situación y por ende, minimizan su rendimiento laboral.

En efecto, con la llegada de la pandemia causada por el COVID-19, la situación de desmotivación del capital humano fue más notorio, debido a que muchos se sintieron desprotegidos por sus líderes de la empresa, puesto que, se enfocan en ver otros problemas y dejaron a un lado el bienestar de los empleados (Sader y Ficco, 2020). Es decir, en época de la pandemia, se tuvo que hacer despidos injustificados, recorte salarial, aumento del horario laboral, trabajo en condiciones no aptas y sin las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones (Galvis, 2020).

Por consiguiente, para entender bien, porqué es importante el capital humano dentro una organización, Sevilla (2016), manifiesta que, este se entiende como el valor económico de las habilidades, destrezas y competencias de un profesional dentro una organización, es decir, es el factor de producción del trabajo o entendido como las horas que dedica un empleado a sus funciones laborales. Por tanto, para Redacción APD (2021), el capital humano es la productividad de los trabajadores, donde se tiene en cuenta sus experiencias y toda su formación académica.

No obstante, el capital humano es considerado el mejor recurso que tiene una empresa y uno de los elementos esenciales del factor producción, es ahí, donde cada organización tiene recursos humanos diferentes y, por tanto, se debe valorar, motivar, capacitar e invertir para recibir a cambio rentabilidad (Huertas, 2019). Es por esta razón que, cuando se habla del talento humano, se considera una de las prioridades en escoger y valorar, donde uno de los principios sea la ética profesional (Acevedo, 2019).

En este orden de ideas, Rojas (2018), manifiesta que, debido a la importancia del capital humano dentro una organización, se hace necesario que se aplique estrategias de motivación y capacitación con el objetivo de maximizar las ventajas competitivas de un equipo de trabajo, donde, todos sean personas llenas de intelecto y con una meta en común, que es ayudar a que la empresa donde labora se mantenga en el mercado actual y que responda a las exigencias del entorno (El economista, 2022).

De este modo, cuando se presentan cambios repentinos en la sociedad que afecte a una organización, como la que acabó de pasar hace dos años, se pueda responder de la mejor forma con todo un personal idóneo y de esta manera la crisis se logra vencer sin afectar los ingresos económicos de la empresa, ni el bienestar del capital humano (Benveniste y Linnea, 2020). Pero, según el Banco Mundial (2020), esto no sucedió en la mayoría de las empresas ante esta situación, ya que, muchas no estaban preparadas en el uso de las herramientas tecnológicas, como una de las principales estrategias para continuar con la competitividad en el mercado, puesto que, gran parte de los empleados

no manejaban plataformas digitales, es decir, no poseían habilidades tecnológicas como las que se requería en ese momento, algo que, llevó a que aprendieran de una manera rápida y busca (Jiménez, Coronel y Aguirre, 2021).

Ahora bien, según Singh, Crisafulli y Quamina (2020), resaltan que, las empresas, deben enfocarse en fortalecer los subsistemas del capital humano y de los procesos productivos, ya que ambos están estrechamente relacionados. A lo que, Montiel (2021), menciona los factores claves para mejorar el capital humano dentro de una organización, las cuales son:

- La capacitación.
- La motivación.
- Los incentivos.
- Los reconocimientos.
- Buenas condiciones laborales.
- Buen clima organizacional.
- Sistemas de compensaciones.

Cada uno de estos aspectos, son claves para mejorar el capital humano dentro una empresa, haciendo que cada persona se sienta única, importante y fundamental en la organización, es decir, se siendo útil, y, por ende, va luchar para cumplir con los objetivos organizaciones y así entre todos crecer como empresa, viendo los resultados en el ambiente laboral y la parte económica (Garton, 2017). Según Mora, Moreno y Villamizar (2022), la pandemia del COVID-19, debe dejar como ejemplo, que las empresas deben valorar el capital humano como uno de los principales recursos de su organización, por ende, se debe velar por su bienestar en todo momento, para que sean personas comprometidas y con sentido de pertenencia por el cumplimiento de sus funciones.

## 6. Resultados

Una vez realizado una detallada revisión bibliográfica o documental de estudios relacionados a la temática “Efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia”, se halló como resultado que, el teletrabajo durante la crisis sanitaria afectó de manera negativa y positiva al capital humano de una organización, puesto que, así como les trajo una lluvia de emociones e inestabilidad en la salud física y mental, también, trajo la oportunidad de que los empleados desarrollaran mayores competencias laborales desde la mirada tecnológica.

En este sentido, la situación en ese momento del trabajo, fue forjado a continuar las actividades desde casa, sin poder parar la oferta y la demanda empresarial, ya que, si lo hacían entraban en crisis financiera y esto conllevaba al cierre total de la empresa, por ende, el talento humano dispuso que todos los empleados en primera instancia siguieran brindando los productos y/o servicios desde los hogares de los empleados, con las herramientas tecnológicas que tenían a su alcance, es decir, algunas empresas dotaron a sus empleado de equipo tecnológico, pero, otras no, lo que le correspondía al trabajador buscan donde fuera un computador o un buen celular para poder trabajar.

Pero, según los hallazgos de Bernal, Gómez y Suárez (2021), las MiPyME, no tenían en cuenta que la gran mayoría de mayoría de sus empleados tenían hijos, los cuales, también pasaron de una educación presencial a un virtual, por lo que estudiantes y padres requerían trabajar desde un dispositivo electrónica, y se evidenció que había hogares que sólo contaban un solo computador y si todos entraban a estudiar o trabajar a la misma hora se les complicaba la situación.

Por ende, ante esta situación, muchos empleados empezaron a sufrir de problemas emocionales y mentales, entre decidir quién utilizaba el dispositivo, o los niños estudiaban o ellos trabajaban, según Reyes (2021), evidenció que la mayoría optó por dejar sus hijos fuera de clases, ya que, si no cumplían con sus actividades laborales

podían ser despedidos, lo cual, significaba quedar sin ingresos para sus familias y tener con qué sostenerlos y cubrir las necesidades básicas como la alimentación y vivienda.

Todo esto, conlleva que gran parte del capital humano MiPyME, empezaran a sentir, estrés, preocupación, ansiedad, depresión, miedo, sobre todo al ver que su empresa estaba buscando las estrategias necesarias para seguir en el mercado y en el nivel de competitividad, aunque esto significa, reducir el personal, bajar sueldos, aumentar horas laborales, sobrecargas al personal, entre otros.

En este orden de ideas, el área de talento humano de algunas empresas, al ver que iban para unas crisis financieras, recortaron personal, dejando el capital humano que ellos consideraban que debían quedarse, pero, les correspondía cubrir las actividades de los demás, así no fuera de su área u profesión, como consecuencia para muchos fue de gran reto aprender nuevas funciones dentro las cuales desarrollar mayores competencias tecnológicas, que era la que estaba demandando el contexto.

Del mismo modo, el teletrabajo, genera unos riesgos psicosociales para el capital humano, al no contar con un acompañamiento de compañeros y jefes, además, al tener que mezclar las relaciones del trabajo con las de casa, donde, en la mayoría de los casos si las familias tenían varios integrantes les tocaba trabajar en un mismo espacio dificultando la concentración y el buen rendimiento en el trabajo, lo que aumentó el estrés de los personas, asimismo, se le suma que no contaban con las herramientas y el espacio para mantener el equilibrio social y mental.

En consecuencia, Cueva y Tenette (2021), encontró que, la incidencia de la pandemia por el COVID.19, en el capital humano, afectó psicológicamente a muchos trabajadores, el estado emocional fue preocupante incluso, dentro sus hallazgo manifestó que el 3% de la población entró en estado depresivo, el 9%, se sentía solo, el 10%, empezó a sufrir de ansiedad, el 10%, se sentía frustrado por la situación que estaba viviendo, el 28% sufría de estrés por el trabajo, los niños, los quehaceres de la casa, y el 42%, mantenía un estado de incertidumbre por muchas razones, dentro las cuales, por quedarse sin

trabajo, por enfermarse, por no cumplir con sus funciones bien, por ver en la televisión la situación mundial, es decir, el capital humano, no estaba en paz, lo que afectaba negativamente su rendimiento profesional y por tanto la empresa.

Por otro lado, en los estudios citados durante la revisión bibliográfica, se encontró que, otro de los grandes retos del capital humano, fue la entrada de manera acelerada de la digitalización, ya que, en esos momentos fue y sigue siendo en el 2022, una de las mejores estrategias para mantenerse en comunicación con los clientes, es decir, el manejo de las redes sociales y todo tipo de plataformas digitales fue de gran desafío, ya que, para esa época, el personal sobre todo los de la tercera edad, no tenían las competencias necesarias para hacer marketing digital, ni mucho menos crear contenidos innovadores que llamara la atención de los clientes.

Algo que, les tocó aprender de manera rápida, cometiendo un sinfín de errores que les podía costar su puesto, pero, sobre todo, en el hecho de aprender, les tomaba varias horas extras, trasnochos, lo que hacía que se extendiera su horario laboral y para mantenerse activos, se buscaba métodos como tomar energizantes o grandes tazas de café, lo que también, colocaba en riesgo su salud física, porque este tipo de bebidas contienen cafeína y afecta el sistema nervioso, aumentar la ansiedad, dolores de estómagos, dolor de pecho, de cabeza y nerviosismo, a su vez altera el sueño (Tyler et al. 2021).

Finalmente, es importante resaltar que, en época de pandemia, el capital humano de desarrollar más habilidades en todos los campos, es decir, todas las adversidades por las que pasó hicieron que construyeran una personalidad de emprendedores, y es ahí, donde se evidencia que muchos que se quedaron desempleados, buscaron ideas de negocios y de esta forma crear microempresas de manera independiente para mantener a toda su familia.

## 7. Discusión de resultados

Una vez revisados los resultados de esta investigación de revisión bibliográfica, se puede analizar que, muchos autores han aportado sus ideas y experiencias sobre el teletrabajo antes, durante y después de la pandemia causada por el COVID-19, donde de manera detallada explican la situación por la que tuvieron que pasar muchas MiPyME, en cuanto a su nivel organizacional, estrategias de mercado, y la forma como afrontan la crisis para mantener su capital humano (Corna et al. 2020).

Gracias a cada uno de los hallazgos de estos estudios, en la actualidad se tiene el conocimiento de que no fue un proceso fácil para ninguno, ni para los empresarios como para su gente trabajadora, es decir, cada uno pasó de manera diferente esta situación, pero a todos los afectó específicamente la salud mental, el estado emocional por la crisis sanitaria a nivel mundial, pero, también, por el algo grado de incertidumbre, estrés, ansiedad y depresión que le causaba el teletrabajo y la situación dentro sus hogares (Coraggio, 2021)

Puesto que, muchos tuvieron que pasar duelos por familiares cercanos, amigos, conocidos, vecinos y sin poder ir a dar el pésame o un último adiós, el plan de contingencia que había en el país, además, porque independientemente del dolor, les tocaba responder por sus actividades laborales porque las empresas no podían parar, de lo contrario, entraban en crisis económica, obligándolas a cerrar, casos para muchos microempresarios.

Ahora bien, si se analiza cada hallazgo encontrado por los autores citados y se relacionan con el contexto, se puede deducir que, a nivel mundial pasó la misma situación, trabajando desde casa, algunos contaron con la suerte que la organización les daba todas las herramientas que requerían, pero, otras no, les tocaba ingeniárselas para cumplir con sus deberes.



Por tanto, se evidencia que, todos los estudios llegan a la conclusión que, el uso de las herramientas tecnológicas, fue un elemento clave para continuar con las funciones, es decir, la modalidad virtual resultó crucial para afrontar toda la situación causada por la pandemia del COVID-19, de ahí, la modalidad de teletrabajo ha quedado marcando en las empresas, hoy día, contratan al personal bien sea para que trabaje desde la oficina o desde casa, es decir, los profesionales trabajan desde casa pero están vinculadas a una empresa.

De este modo, cuando se hace teletrabajo, indudablemente, se quiere del manejo de recursos y herramientas tecnológicas, también, las organizaciones deben contar con sistemas para hacer controles administrativos a su capital humano, por el año 2020 y 2021, fue una de las mejores estrategias para proteger a los empleados del virus que estaba agotando al mundo entero, logrando a su vez seguir con las funciones laborales.

Ahora, si se analiza por qué a los colombianos estuvieron en un porcentaje algo de riesgos psicosociales, a diferencia de los empleados de otros países, pues, porque las empresas colombianas, trabajan en su mayoría de manera presencial y era poco la tecnología que manejan en las oficinas y al acelerarse la digitalización, la cultura entró en choque, de dejar esa zona de confort para empezar aprender, pero, se le suma la carga que tenían encima, el aprender en tiempo récord, el estrés, la ansiedad, el no tener un espacio adecuado para trabajar, entre otros, llevó a muchos a un colapso emocional (Tyler et al. 2021).

En este orden de ideas, se considera que la pandemia causada por el COVID-19, fue una catalizadora de una serie de cambios para el sector empresarial, específicamente el capital humano, el cual, es comprendido como la experiencia, las destrezas, habilidades, competencias y el bienestar emocional que tiene un empleado dentro de las empresas. Por ende, ante la realidad que dejó estas crisis sanitarias, las empresas empezaron a organizar mejor su área de talento humano, teniendo en cuenta, la experiencia vivida de

los empleados, dentro los cuales, está, velar por el bienestar emocional, mental, físico e íntegro de las personas (Acevedo, 2018).

Asimismo, aumentar el trabajo colaborativo y cambiar la metodología como se estaba reclutando al personal, donde hoy día se hace necesario el tener habilidades tecnológicas, como saber hacer reuniones virtuales, ser empleados digitales y ser un buen líder. De esta forma, las empresas han visto la importancia de crear espacios de reuniones sociales presenciales y virtuales, para así aprovechar al máximo estas plataformas digitales para capacitar a su personal, abrir ese espacio de comunicación para interaccionar unos con otros.

También, las organizaciones al ver el estado emocional de su capital humano, ha empezado abrir espacio de hacer ejercicios físicos y mentales, ya que esto, los ayuda a despejar la mente y dejar un lado todos los problemas sociales, personales y laborales para volver a recargarse de actitud positiva, algo que va beneficiar al capital humano, pero, también a la empresa, al tener los empleados motivados y sobre todo con sentido de pertenencia.

Finalmente, de todos los estudios revisados, se analiza que, el capital humano es el pilar de una organización, es que ayuda a sostener y llevar a un alto nivel de competitividad a la empresa, el que está innovando, pensando en cómo hacer las cosas diferentes y únicas para sobresalir en el marketing, es por ello, que se le debe prestar toda la atención necesaria, como capacitarlos, incentivar su trabajo, darles vacaciones, tenerles un buen sueldo y sobre todo ser juntos en todas las decisiones que directamente o indirectamente los afecte.

## Conclusiones

A manera de conclusión, se puede decir que, en esta investigación se cumplió de manera satisfactoria el objetivo principal, ya que, en el marco teórico, resultados y discusión de resultados se analizó de manera específica todos los efectos que trajo esta crisis sanitaria en el capital humano de las MiPyME de Bogotá, donde, en primera instancia se menciona que, el capital humano sufrió varios impactos negativos como, el recorte masivo de los empleados, despidos injustificados, duelos, disminución de nómina, problemas de salud, entre otros (Bernal et al. 2021). Además de esto, el bienestar emocional fue uno de los efectos que más ocasionó esta pandemia sobre el capital humano, donde, se les aumentó sus niveles incertidumbre, estrés, ansiedad, depresión e insomnio, lo cual, afectaba de manera negativa a la organización.

Por su parte, en cuanto al cumplimiento del primer objetivo específico, realizar una revisión bibliográfica sobre los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano, de puede concluir que en la actualidad se encuentra una gama de estudios científicos y académicos que permiten conocer las experiencias, ideas y análisis sobre la temática, generando en los lectores un amplio conocimiento sobre todos los efectos que dejó la crisis sanitaria causada por el COVID-19, en las empresas, pero sobre todo en el capital humano.

En cuanto al segundo objetivo específico, conocer las ventajas y desventajas de los efectos de la pandemia del Covid-19 en el capital humano de las MiPyME en Bogotá D.C de Colombia, se puede decir que, como todo, toda crisis tiene ambas miradas, por un lado toda la afectación negativa sobre los empleados, crisis económica, hogares desprotegidos, problemas de salud mental y física, pérdida de familiares, entre otros, pero también, deja un aprendizaje tanto a nivel personal como organizacional, dentro las cuales se resalta, la importancia de estar a la vanguardia de esta sociedad globalizada, de incluir las herramientas tecnológicas como parte fundamental de innovación y avance en el mercado.

Asimismo, la dejó un capital humano más capacitado en las habilidades tecnológicas, liderazgo, emprendedores, buscadores de soluciones ante cualquier situación, es decir, dejó al personal más capacitado y competente para ejecutar sus funciones, pero, esto no significa que se debe seguir reforzando el potencial intelectual del capital humano y el velar por su bienestar emocional.

En cuanto al tercer objetivo y cuarto objetivo, describir y estimar la forma cómo se debe manejar el capital humano de las MiPyME en la actualidad para enfrentar futuros desafíos, se considera que, las organizaciones de la actualidad debieron haber aprendido de esta crisis sanitaria para reestructurar el área de talento humano, el bienestar de los empleados, los principios básicos y sus metas, donde busque ser una de las mejores del mercado, pero, bajo el trabajo en equipo y una excelente motivación de los colaboradores.

En otras palabras, se debe tener en cuenta las ideas de Gómez et al. (2021), cuando dice que, no se puede dejar a un lado los efectos de la pandemia sobre el capital humano, donde se debe desarrollar planes de contingencias para afrontar cualquier otra situación similar, para no cometer los mismos errores de recortes presupuestales, eficiencias operativas, búsqueda de nuevas vías de ingreso y afectación al factor humano, sino por el contrario, buscar soluciones donde no afecte a nadie. Por ello, las empresas en pleno año 2022, donde la crisis sanitaria se ha mitigado un poco, deben contar con una eficiencia organizacional, gestión de equipos virtuales, cultura y competencias de liderazgo, además de velar por la salud mental de su capital humano.

## Referencias Bibliográficas

- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*. (9) 2-14
- Arias, P. (2022). “Efectos del Covid-19 en las operaciones empresariales y la superación de su impacto en la prestación del servicio de consultoría. Caso Wayna Colombia”. Tesis de Maestría. Universidad Santo Tomás. Disponible en <http://hdl.handle.net/11634/46160>
- Banco Mundial (2020, septiembre 16). Según un nuevo informe, la pandemia representa una amenaza para los avances en el capital humano conseguidos en la última década. (*Periódico*). Disponible en <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/09/16/pandemic-threatens-human-capital-gains-of-the-past-decade-new-report-says>
- Bernal, M., Gómez, C., y Suárez, F. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá. Tesis de Especialización. Universidad ECCI Disponible en <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/836>
- Benveniste, L., y Lineea, S. (2020). Repensar el futuro: el capital humano en tiempos de pandemia. *Banco Mundial blogs*. Disponible en <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/repensar-el-futuro-el-capital-humano-en-tiempos-de-pandemia>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12 (3), pp. 385-390.
- Corna, D., Tissera, P., y Juárez, N. (2020). Capital humano, activo clave para la supervivencia de los entes en épocas de pandemia. *IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro*

*Internacional de Administración del Centro de la Rep. “Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM, VILLA MARIA.* Disponible en <https://www.aacademica.org/ix.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.rep.v.congreso.de.cs.economicas/220.pdf?view>

Coraggio, J. (2021). La Pandemia y después. *Otra Economía*, 14 (26), pp. 3-13.

Disponible en

<https://revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/14962>

Cueva, X., y Tenette, K. (2021). *Estudio de la incidencia de la pandemia por COVID 19 en el bienestar laboral: propuesta de una guía de apoyo psicológico para los empleados de una empresa comercializadora de gas licuado de petróleo de la ciudad de Guayaquil.* Tesis de grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en <http://201.159.223.180/handle/3317/16977>

De Tyler, C., Campines, F., y González, T. (2021). Teletrabajo y el impacto de la pandemia COVID-19 sobre el proceso administrativo empresarial. *Visión Antataura*, 5 (1), pp. 92-107. Disponible en

<https://revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2200>

Duarte, D. (2021). *Estrategias organizacionales a nivel corporativo en las PYMES y sus efectos en la actual emergencia sanitaria.* Ensayo de especialización.

Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en

<http://hdl.handle.net/10654/40066>

El economista (2022, mayo 5). Las tendencias de capital humano que marcarán el segundo semestre de 2022. (Periódico). Disponible en

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/las-tendencias-de-capital-humano-que-marcaran-el-semestre-de-2022-3357637>

Garton, E. (24 de mayo de 2017). What if companies managed people as carefully as they manage money? *Harvard Business Review*, pp. 2-5.

- Galvis, M. (2020). *El nuevo reto del área de recursos humanos para mantener un buen clima organizacional en época de pandemia*. Tesis de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en <http://hdl.handle.net/10654/36748>
- Gómez, H., Bastidas, L., y Guzmán, B. (2020). *Pandemia sin Amnesia: no dejemos el capital humano al olvido*. Sintec Consulting. Disponible en <http://sintec-uploads.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/07/08135515/Pandemia-sin-amnesia.pdf>
- Gutiérrez, N. (2021). *En época de pandemia: ¿trabajo en oficina o en casa?* Ensayo. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38548>
- Huertas, A. (2019). *La importancia del capital humano en la organización*. Tesis de grado. Fundación Universidad de América. Disponible en <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7264>
- Jimenez, J., Coronel, K., y Aguirre, J. (2021). *Capital Humano en economías en vías de desarrollo frente a la Pandemia (COVID-19)*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 6 (11). pp. 44-54. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768004/html/>
- Madero, S., Luengo, C., y Alvarado, L. (2021). *Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile*. Religación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6 (27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Mora, I., Moreno, G., y Villamizar, C. (2022). *Cambios en la gestión empresarial generados por la pandemia Covid 19 en empresas Latinoamericanas*. Bogotá. Tesis de Especialización. Fundación Universitaria del Área Andina. Disponible en <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4451>
- Louffat, E. (2021, 24 febrero). *¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo?* Recursos Humanos | Actualidad | ESAN.

Disponible en <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo>

Redacción APD (2021, mayo 01). ¿Qué es el capital humano y cuál es su importancia en una empresa? (*Periódico*). Disponible en <https://www.apd.es/importancia-del-capital-humano-en-una-empresa/>

Revuelta, J. (2020, 24 de noviembre). Liderazgo en tiempos de pandemia. *Revista UNO*. Disponible en <https://www.revista-uno.com/uno-35/liderazgo-en-tiempos-de-pandemia/>

Rojas, J. (2018). Capital humano. Un desglose teórico para su operatividad en organizaciones inteligentes. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 16 (1). pp. 43-45.

Sader, G., y Ficco, C. (2021). Información sobre capital intelectual en épocas de pandemia. Hacia la generación de una matriz de crisis. *Revista de Investigación Sigma*, 8 (01), pp. 9–18. Disponible en <https://doi.org/10.24133/sigma.v8i01.2165>

Sevilla (2016, octubre 19). Capital humano. *Economipedia.com*. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Singh, J., Crisafulli, B., y Quamina, L. T. (2020). ‘Corporate image at stake’: The impact of crises and response strategies on consumer perceptions of corporate brand alliances. *Journal of Business Research*, 117, 839–849. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.014>

Scarpetta, M. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de la pandemia Covid-19*. Tesis de grado. Universidad Católica de Pereira. Disponible en <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8365>

Torres, C., y Seijo, C. (2022). La esfera de la Gerencia de Recursos Humanos en tiempos de pandemia: Un propósito en el siglo XXI. *Revista científica, arbitrada e indizada*,



*bajo la modalidad electrónica.* 5 (2). Disponible en <http://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/243>

Triana, J. (2021). *Reorganización administrativa y operativa frente a crisis económica a causa de pandemia y problemática social en el país.* Tesis de Especialización. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en <http://hdl.handle.net/10654/39100>

Valerdi, M., y Rodríguez, J. (2020). *The importance of human capital in times of crisis (COVID-19). Tannery Industry in León, México.* Artículo científico. Universidad de Guanajuato. Disponible en <https://centralesociologia.cl/index.php/racs/article/view/109/164>

Weller, J. (2020, julio). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales.* Naciones Unidas. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45759>