



Instituto
Europeo
de Posgrado

Optimización del Proceso de Onboarding Remoto para Fortalecer la Cultura Organizativa en Equipos Distribuidos

Trabajo fin de estudio presentado por:	Ander Aduriz Arregui Marta Fernández García
Tipo de trabajo:	Trabajo de Fin de Máster
Director/a:	Lira Isis Valencia
Fecha:	Marzo 2026

Índice

1	Resumen.....	3
2	Abstract.....	3
3	Introducción.....	3
3.1	Objetivo General.....	4
3.2	Objetivos Específicos.....	4
3.3	Metodología.....	4
3.3.1	Identificación y Análisis del Problema.....	5
3.3.2	Planificación de la Solución.....	5
3.3.3	Definición de Alcance y Recursos.....	5
4	Identificación y descripción un problema al interior de la organización.....	6
4.1	Descripción de la empresa a intervenir.....	6
4.1.1	Misión.....	6
4.1.2	Visión.....	6
4.1.3	Mapa de procesos.....	7
4.1.4	Descripción del proceso a intervenir.....	7
4.1.5	Descripción del problema que presenta el proceso.....	7
5	Establecimiento de planes de acción para la solución del problema.....	8
5.1	Establecimiento de objetivos.....	9
5.2	Descripción de la solución.....	9
5.3	Secuencia de actividades para ejecución de la solución.....	10
5.4	Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución.....	11
6	Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.....	11
6.1	Alcance final de la solución.....	12
6.2	Identificación de responsables de las actividades para ejecución.....	12
6.3	Cronograma de ejecución.....	13
6.4	Presupuesto.....	13
7	Referencias bibliográficas.....	15

1 Resumen

Este proyecto enmarcado en una metodología de investigación-acción, se centra en la mejora del proceso de onboarding remoto en la empresa tecnológica Talentia Tech. El estudio realizado pone de manifiesto que, si bien la organización gestiona adecuadamente los aspectos técnicos y administrativos en la incorporación, existen carencias en la integración tanto cultural como social de los nuevos trabajadores.

A partir de un diagnóstico basado en el análisis DAFO y entrevistas, se plantea una propuesta mejorada estructurada en tres ejes principales: una estandarización del proceso, reforzar la dimensión cultural de la organización y una definición de indicadores de seguimiento (KPIs). El objetivo es fortalecer el nivel de compromiso de los nuevos empleados, reducción de la rotación temprana y asegurar una experiencia de incorporación homogénea que transmita adecuadamente los valores corporativos.

Palabras clave: Onboarding remoto, Cultura Organizativa, Integración cultural, Equipos distribuidos, Gestión de talento, Talentia Tech.

2 Abstract

This project, framed within an action-research methodology, focuses on improving the remote onboarding process at the technology company Talentia Tech. The study conducted reveals that, while the organization adequately manages the technical and administrative aspects of induction, there are gaps in both the cultural and social integration of new employees within distributed teams.

Based on a diagnosis using SWIT analysis and interviews, an enhanced proposal is presented, structured around three main axes: process standardization, strengthening the organization's cultural dimension and the definition of monitoring indicators (KPIs). The objective is to strengthen the commitment level of new employees, reduce early turnover, and ensure a consistent induction experience that properly conveys corporate values.

Keywords: Remote Remote onboarding, Organizational Culture, Cultural Integration, Distributed teams, Talent Management, Talentia Tech.

3 Introducción

Este proyecto de aplicación basado en la investigación-acción se centra en la optimización del proceso de onboarding remoto en Talentia Tech, integrando teoría y práctica en el análisis de una situación organizacional real. A través de este enfoque, se desarrollan habilidades de diagnóstico, análisis y planificación orientadas a mejorar la eficacia del proceso de incorporación de nuevos empleados, con especial atención a su integración cultural en equipos distribuidos (Bauer, 2010).

La estructura del proyecto incluye el análisis del contexto organizacional, la identificación del problema y el diseño de una propuesta de mejora orientada a fortalecer la cultura corporativa y mejorar la experiencia de incorporación de los nuevos empleados.

El nombre de la empresa ha sido cambiado por motivos de confidencialidad. Hay cierta información que se basa en documentos internos facilitados por la organización.

3.1 Objetivo General

El objetivo principal del proyecto es optimizar el proceso de onboarding remoto en Talentia Tech, promoviendo la integración cultural de los nuevos empleados y contribuyendo a mejorar su experiencia durante las primeras etapas dentro de la organización.

3.2 Objetivos Específicos

Para cumplir con el objetivo general, se establecieron los siguientes objetivos:

1. Realizar un diagnóstico del proceso de onboarding remoto actual, identificando fortalezas, debilidades y factores críticos que afectan la integración cultural de los empleados.
2. Diseñar una propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto que incluya actividades orientadas a fortalecer la integración cultural, como sesiones de bienvenida, asignación de un mentor y espacios de interacción social en remoto.
3. Definir indicadores de seguimiento (KPIs) que permitan evaluar la eficacia del proceso propuesto, incluyendo la satisfacción del empleado, el tiempo hasta alcanzar la productividad esperada y la rotación en los primeros meses.

3.3 Metodología

El proyecto se desarrolla mediante una metodología de investigación-acción, que permite analizar una problemática organizacional real y plantear propuestas de mejora a partir del diagnóstico realizado. Este enfoque facilita la integración entre teoría y práctica y contribuye al desarrollo de soluciones aplicables en el contexto organizacional.

El desarrollo del proyecto se estructura en tres etapas principales:

1. Identificación y análisis del problema: se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos mediante entrevistas y análisis de indicadores de retención y satisfacción de los empleados, detectando carencias en la integración cultural durante el onboarding remoto.
2. Planificación de la solución: a partir del diagnóstico, se diseñó una propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto que incluye actividades de integración cultural, definición de responsabilidades y materiales de apoyo.
3. Definición de alcance y recursos: se estableció el alcance de la propuesta, así como los recursos necesarios para su posible implementación futura dentro de la organización.

3.3.1 Identificación y Análisis del Problema

El análisis realizado evidenció que, aunque Talentia Tech cuenta con una propuesta de valor atractiva y buenas herramientas tecnológicas, el proceso de onboarding remoto presenta carencias en su dimensión cultural y social, lo que afecta la vinculación temprana de los nuevos empleados y puede incrementar la rotación (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Para el diagnóstico se utilizó un análisis DAFO, complementado con entrevistas a empleados recientes y revisión de indicadores internos. Este enfoque permitió identificar los principales factores que influyen en la integración cultural durante el proceso de onboarding remoto.

3.3.2 Planificación de la Solución

A partir del diagnóstico realizado, se planteó una propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto orientado a fortalecer la integración cultural de los nuevos empleados.

El plan de acción se estructuró en tres líneas de actuación:

1. Estandarización del proceso de onboarding remoto, definiendo fases, responsables y materiales de apoyo para garantizar una experiencia homogénea.
2. Refuerzo de la dimensión cultural, incorporando sesiones de bienvenida, asignación de buddy, interacción social en remoto y transmisión de valores corporativos.
3. Definición de indicadores de seguimiento, incluyendo satisfacción del empleado, tiempo hasta plena productividad y tasa de rotación temprana.
4. Diseñar una propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto orientada a fortalecer la integración cultural de los nuevos empleados en la organización

3.3.2.1 Definición de Alcance y Recursos

La tercera etapa se enfocó en delimitar el alcance de la intervención y los recursos necesarios. Se establecieron responsables para cada actividad y se elaboró un cronograma de ejecución para controlar el avance de la implementación. Asimismo, se desarrolló un presupuesto que detalló los costos asociados a cada fase, permitiendo optimizar la asignación de recursos. Esta fase aseguró que todas las variables críticas estuvieran alineadas para una ejecución sin interrupciones.

En el caso de Talentia Tech, el alcance incluyó el piloto del onboarding remoto para los 140 empleados nuevos, involucrando al departamento de Recursos Humanos, mentores asignados a cada incorporación y el uso de herramientas colaborativas para sesiones culturales y sociales. El cronograma del piloto abarcó las primeras seis semanas de integración, y se asignó un presupuesto destinado a materiales digitales, capacitación de mentores y actividades de bienvenida.

4 Identificación y descripción un problema al interior de la organización

En esta sección se identifica y describe con claridad un problema específico dentro del proceso de onboarding remoto en Talentia Tech, permitiendo analizar su impacto en la organización. Se presenta el contexto del departamento de Recursos Humanos, donde se observa que, aunque los aspectos técnicos y administrativos del onboarding se cumplen correctamente, existen carencias en la integración cultural y social de los nuevos empleados en equipos distribuidos o híbridos (Bauer, 2010; Allen, Golden & Shockley, 2015). Estas carencias afectan la experiencia, el compromiso y la vinculación temprana con la organización, constituyendo un aspecto crítico que guía la planificación de la intervención propuesta en este proyecto.

4.1 Descripción de la empresa a intervenir

Con el fin de proteger la confidencialidad de la organización analizada y de la información interna utilizada para el desarrollo del presente trabajo, el nombre de la empresa ha sido anonimizado. No obstante, se trata de una empresa real del sector tecnológico en la que se ha identificado la problemática descrita, lo que permite realizar el análisis y la propuesta de mejora planteados en este proyecto.

Nombre: Talentia Tech Ciudad: Madrid

Número de empleados: 140

Modelo de trabajo: Híbrido/remoto según área

4.1.1 Misión

Talentia Tech (s.f) busca ofrecer soluciones de software innovadoras, fomentando un entorno de colaboración y aprendizaje continuo donde los empleados puedan desarrollar su máximo potencial, contribuyendo a la transformación digital de sus clientes.

4.1.2 Visión

Ser reconocida como una empresa tecnológica de referencia, donde la cultura organizativa promueva la innovación, la inclusión y la cohesión de equipos distribuidos a nivel nacional e internacional (Talentia Tech, s.f).

4.1.3 Mapa de procesos

El proceso de onboarding remoto se integra dentro del área de Recursos Humanos e involucra las fases de incorporación administrativa, capacitación técnica, integración cultural y seguimiento de desempeño durante los primeros meses.

4.1.4 Descripción del proceso a intervenir

El proceso por intervenir es el onboarding remoto de nuevos empleados, que abarca la incorporación administrativa, la formación inicial, la asignación de un mentor y la integración cultural y social en equipos distribuidos. Actualmente, este proceso presenta diferencias en su ejecución según el área, careciendo de una estandarización que asegure la misma experiencia para todos los nuevos empleados.

4.1.5 Descripción del problema que presenta el proceso

El problema identificado en el onboarding remoto de Talentia Tech se centra en la falta de integración cultural efectiva de los nuevos empleados. Si bien la incorporación técnica está bien cubierta, los nuevos integrantes no siempre logran conectarse con la cultura de la empresa ni con sus compañeros, lo que afecta su compromiso y puede incrementar la rotación temprana.

Los síntomas del problema incluyen:

- Escasa interacción social en remoto.
- Desconocimiento de los valores y prácticas culturales de la organización.
- Diferencias en la experiencia de onboarding según el área o supervisor.

Este diagnóstico inicial permite establecer la base para la intervención, orientando la planificación del nuevo proceso de onboarding remoto para fortalecer la cultura organizativa y mejorar la experiencia del empleado desde su incorporación.

Con el objetivo de complementar el diagnóstico del proceso de onboarding remoto, se realizó un análisis DAFO que permite identificar los principales factores internos y externos que influyen en la integración de los nuevos empleados dentro de la organización. Los resultados fueron los siguientes:

Fortalezas:

- Uso de herramientas digitales que facilitan el trabajo remoto y la comunicación entre los miembros del equipo.
- Cultura organizativa orientada a la innovación y a la adaptación a entornos digitales.
- Existencia de un departamento de Recursos Humanos comprometido con la mejora de los procesos de gestión del talento.

Debilidades

- Falta de un proceso de onboarding remoto estructurado y estandarizado para todos los nuevos empleados.
- Dificultades para transmitir la cultura organizativa y los valores de la empresa en entornos completamente virtuales.
- Escasas oportunidades de interacción informal entre los nuevos empleados y el resto del equipo durante las primeras semanas.

Oportunidades

- Desarrollo de programas de onboarding remoto más estructurados que faciliten la adaptación de los nuevos empleados.
- Utilización de herramientas digitales para fomentar la comunicación, la colaboración y el sentido de pertenencia.
- Creciente interés de las organizaciones por mejorar la experiencia del empleado desde el proceso de incorporación.

Amenazas

- Posible aumento de la rotación temprana si los nuevos empleados no logran integrarse adecuadamente en la organización.
- Dificultad para generar vínculos interpersonales sólidos en equipos que trabajan de forma remota.
- Alta competencia por talento en el sector tecnológico, lo que aumenta la importancia de ofrecer una buena experiencia de incorporación.

5 Establecimiento de planes de acción para la solución del problema

El diagnóstico realizado sobre el proceso de onboarding remoto en Talentia Tech permitió identificar diversas carencias relacionadas con la integración cultural y social de los nuevos empleados. A partir de estos hallazgos, se plantea un plan de acción orientado a mejorar el proceso de incorporación, fortaleciendo la experiencia del empleado y promoviendo una mayor vinculación con la organización desde las primeras etapas.

El plan de acción se estructura en torno a una serie de objetivos y actividades que buscan abordar las causas identificadas en el diagnóstico. Para ello, se propone el rediseño del proceso de onboarding remoto mediante la incorporación de actividades orientadas a la transmisión de la cultura organizativa, la interacción entre empleados y el acompañamiento durante las primeras semanas dentro de la empresa.

5.1 Establecimiento de objetivos

A partir del diagnóstico realizado, se establecen una serie de objetivos orientados a mejorar el proceso de onboarding remoto en Talentia Tech y a fortalecer la integración cultural de los nuevos empleados dentro de la organización.

Estos objetivos se han formulado siguiendo los criterios SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales), con el fin de facilitar su seguimiento y evaluar el impacto de las acciones propuestas.

Los objetivos del plan de acción son los siguientes:

- Estandarizar el proceso de onboarding remoto mediante la definición de fases, actividades y responsables que permitan garantizar una experiencia de incorporación homogénea para todos los nuevos empleados.
- Fortalecer la integración cultural de los nuevos empleados, promoviendo el conocimiento de los valores organizativos, las dinámicas de trabajo y las prácticas culturales de la empresa.
- Favorecer la interacción social entre los nuevos empleados y los miembros del equipo durante las primeras semanas de incorporación.
- Mejorar la experiencia del proceso de onboarding remoto mediante la incorporación de mecanismos de acompañamiento y seguimiento por parte del departamento de Recursos Humanos.

5.2 Descripción de la solución

La solución propuesta consiste en el diseño de una propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto, orientada a mejorar la integración cultural de los nuevos empleados en Talentia Tech. Esta propuesta se basa en los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado, donde se identificó que el proceso actual presenta debilidades relacionadas con la transmisión de la cultura organizativa y la interacción social en entornos de trabajo remoto.

El nuevo proceso de onboarding plantea una estructura organizada en diferentes fases que abarcan las primeras semanas de incorporación del empleado. Durante este periodo se busca facilitar su adaptación al entorno de trabajo, fomentar la interacción con el equipo y promover el conocimiento de los valores y prácticas de la organización.

Entre los principales elementos de la propuesta se incluyen:

- La estandarización del proceso de onboarding remoto, definiendo las principales etapas de incorporación y las responsabilidades de los actores involucrados.
- La incorporación de sesiones de bienvenida orientadas a presentar la cultura organizativa, los valores de la empresa y el funcionamiento de los equipos de trabajo.
- La asignación de un mentor o buddy que acompañe al nuevo empleado durante sus primeras semanas en la organización, facilitando su adaptación al entorno laboral. Esta figura contribuye a reducir la incertidumbre inicial y favorece la integración del empleado en el equipo (Feitosa & Salas, 2021).

- La creación de espacios de interacción social en remoto que permitan fortalecer las relaciones entre los nuevos empleados y el resto del equipo.

A través de estas acciones se busca mejorar la experiencia de incorporación, facilitar la integración cultural y contribuir a fortalecer el compromiso de los empleados con la organización desde las primeras etapas de su trayectoria profesional.

5.3 Secuencia de actividades para ejecución de la solución

Para facilitar la implementación de la propuesta de mejora, se establece una secuencia de actividades organizada de forma cronológica que permite estructurar el proceso de onboarding remoto durante las primeras semanas de incorporación del nuevo empleado.

Las principales actividades propuestas son las siguientes:

- Preparación previa a la incorporación. El departamento de Recursos Humanos prepara la documentación necesaria, gestiona los accesos a las herramientas digitales y coordina la planificación de las primeras actividades de onboarding.
- Sesión de bienvenida organizacional. Durante el primer día de incorporación, se realiza una sesión de bienvenida en la que se presenta la empresa, su cultura organizativa, sus valores y su estructura general.
- Asignación de mentor o buddy. Cada nuevo empleado cuenta con un mentor o compañero asignado que le proporciona apoyo durante las primeras semanas y facilita su integración dentro del equipo.
- Sesiones de integración con el equipo. Se programan reuniones informales o encuentros virtuales que permitan al nuevo empleado conocer a los miembros de su equipo y familiarizarse con las dinámicas de trabajo.
- Seguimiento del proceso de onboarding. El departamento de Recursos Humanos realiza un seguimiento periódico del proceso de incorporación para identificar posibles dificultades y recoger la percepción del nuevo empleado sobre su experiencia.

Esta secuencia de actividades permite estructurar el proceso de incorporación de forma clara y facilita la adaptación de los nuevos empleados al entorno de trabajo remoto.

5.4 Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución

Para el desarrollo de la propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto es necesario considerar una serie de recursos que permitan facilitar la ejecución de las actividades planteadas.

En primer lugar, se requieren recursos humanos, principalmente el equipo del departamento de Recursos Humanos, que será responsable de coordinar el proceso de onboarding, así como los mentores o compañeros asignados a los nuevos empleados durante sus primeras semanas en la organización.

En segundo lugar, se consideran recursos tecnológicos, que incluyen las plataformas digitales utilizadas por la empresa para la comunicación y el trabajo colaborativo en remoto, tales como herramientas de videoconferencia, plataformas de gestión de proyectos y sistemas internos de comunicación. Diversos informes sobre gestión del talento en entornos digitales destacan la importancia de estandarizar las herramientas tecnológicas y centralizar la información en repositorios accesibles para los nuevos empleados, lo que facilita su adaptación al entorno de trabajo remoto (Garro-Abarca & Palos-Sánchez, 2021).

Asimismo, se contemplan recursos materiales, como guías de bienvenida, documentación informativa y materiales digitales que faciliten el acceso a la información necesaria para el proceso de incorporación.

Finalmente, se consideran recursos financieros, relacionados principalmente con la elaboración de materiales de apoyo, posibles sesiones de formación para mentores y el desarrollo de actividades de integración orientadas a mejorar la experiencia del empleado durante el proceso de onboarding.

La correcta identificación y planificación de estos recursos permite garantizar la viabilidad de la propuesta y facilitar su futura implementación dentro de la organización.

6 Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.

Tras el diseño del plan de acción orientado a mejorar el proceso de onboarding remoto, resulta necesario definir el alcance de la solución propuesta, así como los actores implicados, el cronograma estimado de ejecución y los recursos económicos necesarios para su desarrollo. Esta planificación permite estructurar de forma clara la propuesta de intervención y valorar su viabilidad dentro del contexto organizacional analizado.

6.1 Alcance final de la solución

El alcance de la propuesta se centra en el diseño de un modelo de onboarding remoto más estructurado para los nuevos empleados de Talentia Tech, con el objetivo de mejorar su proceso de integración en la organización y fortalecer la dimensión cultural durante las primeras semanas de incorporación.

La propuesta abarca desde las actividades previas al primer día de trabajo hasta las primeras seis semanas de integración del nuevo empleado. Durante este periodo se busca facilitar la adaptación al entorno laboral, fomentar el conocimiento de la cultura organizativa y promover la interacción con los miembros del equipo.

De forma más específica, la solución se orienta a tres aspectos principales:

- Estandarización del proceso de onboarding, mediante la definición de fases, actividades y responsables que permitan garantizar una experiencia de incorporación más homogénea para los nuevos empleados.
- Refuerzo de la dimensión cultural, incorporando espacios de presentación de la organización, transmisión de valores y actividades de interacción social en entornos digitales.
- Acompañamiento durante la integración, a través de la asignación de un mentor o buddy que apoye al nuevo empleado durante sus primeras semanas en la organización.

Como señala Bauer (2010), un proceso de onboarding estructurado facilita la adaptación de los empleados, reduce la incertidumbre inicial y contribuye a mejorar su integración dentro de la organización. Este alcance se encuentra alineado con las actividades propuestas en el plan de acción presentado en el apartado anterior.

6.2 Identificación de responsables de las actividades para ejecución

Para el desarrollo de la propuesta se identifican diferentes actores dentro de la organización que participan en el proceso de onboarding remoto y que desempeñan un papel relevante en la integración de los nuevos empleados.

En primer lugar, el departamento de Recursos Humanos actúa como el principal responsable de la coordinación del proceso de onboarding. Entre sus funciones se incluyen el diseño de los materiales de bienvenida, la planificación de las actividades de incorporación, la coordinación con los distintos departamentos y el seguimiento del proceso durante las primeras semanas.

En segundo lugar, se contempla la participación de mentores o buddies, que serán empleados con mayor experiencia dentro de la organización. Su función consiste en acompañar al nuevo empleado durante su proceso de adaptación, resolver dudas relacionadas con el funcionamiento cotidiano de la empresa y facilitar su integración dentro del equipo.

Finalmente, los supervisores o responsables de área también desempeñan un papel relevante, ya que son los encargados de facilitar la integración operativa del nuevo empleado, asegurar que disponga de los recursos necesarios para desempeñar sus funciones y apoyar su adaptación al entorno de trabajo.

La colaboración entre estos actores permite que el proceso de onboarding remoto se desarrolle de forma coordinada y contribuya a una mejor experiencia de incorporación para los nuevos empleados.

6.3 Cronograma de ejecución

Con el fin de estructurar la puesta en marcha de la propuesta, se plantea un cronograma orientativo que organiza las principales actividades necesarias para el desarrollo del nuevo modelo de onboarding remoto.

El cronograma se distribuye en varias fases que permiten planificar de forma progresiva el diseño, preparación y aplicación del proceso dentro de la organización.

Tabla 1. Cronograma de actividades

SEMANA	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1-2	RRHH	Preparación de materiales y guías de onboarding
3-4	RRHH	Configuraciones de accesos y herramientas digitales
5-6	RRHH	Selección y orientación de mentores
7	RRHH	Sesiones de bienvenida y presentación de la empresa
8-9	SUPERVISOR DE AREA	Encuentros de integración con el equipo
7-10	MENTOR ASIGNADO	Acompañamiento inicial por parte del mentor
11-12	RRHH	Recogida de feedback y revisión del proceso

6.4 Presupuesto

Para el desarrollo de la propuesta de mejora del proceso de onboarding remoto se presenta una estimación orientativa de los recursos económicos necesarios para su posible implementación dentro de la organización.

El objetivo de esta planificación presupuestaria es valorar la viabilidad de la propuesta y asegurar que los recursos necesarios se ajusten a las capacidades de la organización.

Tabla 2. Presupuesto.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	COSTE ESTIMADO
Materiales Dgitales	Elaboración de guías de bienvenida y recursos informativos para los nuevos empleados	1.200€
Formación de mentores	Sesiones internas de orientación para empleados que van a desempeñar el rol de mentor	600€
Actividades de bienvenida	Desarrollo de sesiones virtuales de presentación y actividades de integración	800€
Herramientas de seguimiento	Configuración o uso de herramientas digitales para la evaluación del proceso	400€
TOTAL ESTIMADO		3.000€

La inversión necesaria para el desarrollo de esta propuesta es relativamente limitada, especialmente si se considera que un proceso de onboarding más estructurado puede contribuir a mejorar la integración de los empleados y reducir la rotación temprana dentro de la organización.

7 Referencias bibliográficas

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015, septiembre 24). “¿Cuán efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos”. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bauer, T. N. (2010). “Maximizing success”. SHRM Foundation’s Effective Practice Guidelines series.
- Feitosa, J. & Salas, E. (2021, abril 2). “Los equipos virtuales de hoy: Adaptando las lecciones aprendidas al contexto de la pandemia”. *Dinámica organizacional*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100777>
- Garro-Abarca, V. & Palos-Sánchez, P. (2021, febrero 17). “Equipos virtuales en tiempos de pandemia: Factores que incluyen en el rendimiento”. *Frontiers*. [doi: 10.3389/fpsyg.2021.624637](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.624637)
- Talentia Tech (s.f). “Cultura, misión, visión y valores organizativos”. Documento interno.