

**EL TELETRABAJO COMO COMPONENTE DEL MODELO ORGANIZACIONAL POS  
PANDEMIA COVID-19: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO PARA COLOMBIA.**

**ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.**

**AUTOR:**

**MARÍA ANGÉLICA NÚÑEZ JIMÉNEZ.**

**DIRECTOR:**

**ALFREDO RAFAEL ANAYA NARVÁEZ.**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA.**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS.**

**DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA.**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN – GERENCIA FINANCIERA.**

**MONTERÍA – 2020**

## **Agradecimientos**

*Agradezco inmensamente a Dios Todopoderoso que me brindó la oportunidad de realizar cada uno de los proyectos propuestos durante mi carrera, a mi familia por su inmenso apoyo en especial a mi abuela Jane Jiménez que es el pilar de mi vida, a mi hijo que es mi mayor motivación, a mis queridos e incondicionales amigos (as) y a cada uno de los profesores que compartieron sus conocimientos para enriquecer los míos, a mi asesor designado, el profesor Alfredo Anaya Narváez que contribuyó al desarrollo y culminación de este trabajo, y finalmente a mi perseverancia y esfuerzo.*

*“Mujer ejemplar es mujer de carácter; mantiene su dignidad, y enfrenta confiada el futuro. Siempre habla con sabiduría, y enseña a sus hijos con amor. Siempre está pendiente de su casa y que todo marche bien. Cuando come pan, es porque se lo ha ganado.”*

*Proverbios 31: 25-27.*

## Tabla de contenido

Resumen .....	6
Abstract.....	7
Introducción .....	8
Objetivos.....	10
Objetivo General .....	10
Objetivos Específicos .....	10
1 El teletrabajo como componente del modelo organizacional en las empresas colombianas. ....	11
1.1 Definición de Teletrabajo.....	11
1.1.1 Elementos organizacionales y tecnológicos para la aplicación del teletrabajo	11
1.1.2 Beneficios del teletrabajo .....	12
1.2 Marco jurídico del Teletrabajo en Colombia .....	14
1.3 Contexto laboral del teletrabajo en Colombia.....	17
2 Empresas que implementan el Teletrabajo en Colombia .....	20
3 Teletrabajo como alternativa laboral en las organizaciones en Colombia posterior a la pandemia por Covid-19.....	22
3.1 Teletrabajo como estrategia laboral implementada en Colombia por la pandemia por Covid-19.....	22
3.2 Teletrabajo como modalidad laboral en las organizaciones colombianas posterior a la pandemia por Covid 19 .....	24

Conclusiones.....	26
Referencias Bibliográficas.....	28

## **Lista de tablas**

Tabla 1 Normatividad de Riesgos Laborales en Relación al Teletrabajo .....	16
--	----

## **Lista de figuras**

Ilustración 1 .....	13
Ilustración 2 .....	17
Ilustración 3 .....	19
Ilustración 4 .....	24

## Resumen

La presente monografía tuvo por objeto analizar la modalidad de teletrabajo como una alternativa laboral en las organizaciones en Colombia, luego de superada la emergencia sanitaria por Covid-19. Para ello, se llevó a cabo un proceso de compilación y análisis de documentos y cifras estadísticas, como también se realizó una revisión bibliográfica de la normativa relacionada con el tema de estudio. Lo anterior, permitió determinar que el teletrabajo hace alusión a la actividad laboral que se ejecuta en un lugar distinto a la empresa, por lo que favorece la flexibilización de trabajo, la mejora del bienestar por el no desplazamiento, la gestión del tiempo y el fortalecimiento del contexto social y familiar. También, que en Colombia este modelo es regulado por la Ley 1221 de 2008, la cual está reglamentada por el Decreto 884 de 2012. Además que, hasta 2019 se registran en el país 300.000 teletrabajadores.

Así mismo se estableció que dada la actual pandemia, el estado de emergencia nacional y las restricciones productivas y comerciales por el coronavirus Covid-19 en todo el territorio, se implementó el teletrabajo como un medio para proteger la economía de las empresas y los contratos de los trabajadores, no obstante, esta modalidad adquirió la figura jurídica de trabajo en casa. Y que esta medida generó un crecimiento del 80% en el número de ocupados bajo esta modalidad. De igual manera, se precisó que el trabajo en casa produjo que un 55% de los empleados colombianos quisiera después de terminada la crisis de salud pública, alternar la labor bajo esta modalidad, lo que implicaría que las empresas en Colombia se adapten a la tendencia del entorno digital y de las tecnologías de la información y la comunicación.

## **Abstract**

The purpose of this monograph was to analyze the teleworking modality as a work alternative in organizations in Colombia, after the health emergency caused by Covid-19 was overcome. For this, a process of compilation and analysis of documents and statistical figures was carried out, as well as a bibliographic review of the regulations related to the subject of study. The foregoing, allowed to determine that telework refers to the work activity that is carried out in a place other than the company, therefore it favors the flexibility of work, the improvement of well-being by not displacement, time management and strengthening of the social and family context. Also, that in Colombia this model is regulated by Law 1221 of 2008, which is regulated by Decree 884 of 2012. In addition, 300,000 teleworkers are registered in the country until 2019.

Likewise, it was established that given the current pandemic, the national state of emergency and the productive and commercial restrictions due to the Covid-19 coronavirus throughout the territory, teleworking was implemented as a means to protect the economy of companies and contracts of the workers, however, this modality acquired the legal status of work at home. And that this measure generated an 80% growth in the number of employed under this modality. Similarly, it was specified that working at home produced that 55% of Colombian employees wanted after the public health crisis ended, to alternate work under this modality, which would imply that companies in Colombia adapt to the trend of the digital environment and of information and communication technologies.

## **Introducción**

Colombia ha demostrado durante la actual pandemia su capacidad de respuesta y de elaboración de planes para coadyuvar a disminuir la tasa de desempleo al que se expone por el aislamiento obligatorio. Es aquí en donde ha adquirido un papel importante dentro de la economía del país el teletrabajo, puesto que las tecnologías de la información y de la comunicación han permitido la adopción de esta modalidad de trabajo y la actual pandemia causada por el nuevo coronavirus ha multiplicado la necesidad de este.

Dentro del siguiente escrito se describe mediante la investigación de artículos, leyes, teorías y estadísticas recientes expuestas gráficamente, la utilidad que posee el teletrabajo en una época ardua y difícil, que ha obligado a todos los países a restringir las actividades comerciales, productivas y sociales por salvaguardar la salud de todos sus habitantes, debido a la COVID-19 declarada como pandemia en marzo de 2020 por la OMS.

Se encuentra de igual forma el cómo puede dentro de un modelo organizacional el teletrabajo coadyuvar a disminuir las cifras de desempleo, ser un modelo de trabajo incluyente que le permita a los vulnerables acceder al derecho al trabajo y por ende a una vida digna, disminuir los costos fijos de las empresas, la necesidad de desplazamiento hasta un lugar de trabajo y a su vez al no necesitar el transporte, la disminución de la contaminación ambiental. Igualmente mejorar la calidad de vida de aquellas personas que no tienen la posibilidad de poder desplazarse como los discapacitados, o las madres solteras cabeza de hogar que necesitan trabajar, pero a su vez cuidar de sus hijos; este tipo de empleo genera en la sociedad un ambiente de confianza y un mayor desarrollo emocional.



Además se incluye la regulación del teletrabajo que impone el gobierno mediante la Ley 1221 de 2008, en donde se exponen el objetivo de esta, las clases de teletrabajos, las entidades encargadas de fomentar este tipo de trabajo tales como: Entidades Públicas Del Orden Nacional, Empresas Privadas de Cualquier Orden, los Ministerios de Protección Social, Ministerio de Comunicaciones, Ministerio de Comercio, Departamento Nacional de Planeación, SENA, a quienes se encuentra dirigido especialmente esta modalidad de trabajo, y dentro de Artículo 6 las garantías laborales entre las que se encuentran el pago equitativo al del trabajo presencial, la no aplicación de sobre jornadas de trabajo, la asignación de tareas que garanticen su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural, la protección por regímenes legales de seguridad social, entre otros.

Incluye las herramientas técnicas y tecnológicas necesarias para la implementación del teletrabajo, como se encuentra Colombia en materia de conexión a internet, y sus proyectos para maximizar su uso dentro de las empresas para el aprovechamiento del mismo.

Determina como se encuentra el país en la actualidad mediante estudios aplicados por el DANE, en tasa de empleo y tasa de ocupación, determinante para encaminar a las empresas a promulgar el teletrabajo y disminuir la tasa de empleos informales con los que se enfrenta la economía colombiana en el presente.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el teletrabajo como componente del modelo organizacional en las empresas en Colombia posterior a la pandemia Covid-19.

### **Objetivos Específicos**

- Describir el modelo del teletrabajo.
- Ilustrar a través de casos el modelo del teletrabajo.
- Evaluar el teletrabajo como alternativa laboral, una vez superada la emergencia sanitaria por Covid-19.

# **1 El teletrabajo como componente del modelo organizacional en las empresas colombianas.**

## **1.1 Definición de Teletrabajo.**

Gómez (2019), define el teletrabajo como una forma de organización laboral que permite desempeñar una actividad profesional o no, fuera de la empresa, usando para ello las tecnologías de la información y las comunicaciones. Conceptualización que se relaciona con la de la OIT (2016), dado que, este organismo señala que esta modalidad laboral comprende unas características, que consisten en: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto al establecimiento principal, por tanto, los trabajadores no mantienen un contacto personal, y b) se emplean las nuevas tecnologías para facilitar el desarrollo de las funciones y la comunicación.

En Colombia, el teletrabajo se entiende como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Ley 1221, 2008, art. 2).

### **1.1.1 Elementos organizacionales y tecnológicos para la aplicación del teletrabajo**

La implementación del teletrabajo requiere de elementos y lineamientos estratégicos de carácter organizacional y tecnológico, dado que estos facilitan la correcta adopción de dicha modalidad laboral como una opción o alternativa para el crecimiento corporativo.

Los requisitos organizacionales están discriminados en medidas de gestión y control que garantizan la ejecución de las actividades laborales, y por tanto, la consecución de los objetivos empresariales. Mientras que, los de carácter tecnológico, son los requerimientos de herramientas como computador, teléfono fijo o dispositivo telefónico móvil, además de software y programas que permitan el desempeño de las funciones y la comunicación entre empleador y teletrabajadores, no obstante, cabe mencionar que estos sistemas requieren de seguridad informática para la protección de datos personales y gerenciales (MinTIC y Ministerio del Trabajo, s. f).

### **1.1.2 Beneficios del teletrabajo**

El MinTIC y el Ministerio del Trabajo (s. f), consideran que el teletrabajo genera beneficios tanto para la empresa como para el trabajador. Entre los beneficios percibidos por los colaboradores, están:

- Reducción de tiempo por desplazamiento entre hogar y oficina.
- Decrecimiento de gastos por transporte.
- “Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares” (MinTIC y Ministerio del Trabajo, s. f).
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos.
- “Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas” (MinTIC y Ministerio del Trabajo, s. f).
- Mejora del contexto familiar y social debido a la presencia en el hogar y gestión del tiempo.

Con referencia a las oportunidades que brinda el teletrabajo a las organizaciones, se evidencian:

- Incremento de la productividad.
- Reducción de costos.
- Reducción del ausentismo o incapacidades laborales.
- Reducción de retiros voluntarios.

Ilustración 1

ANTES	AHORA
 <p>Horarios rígidos (8am - 5pm)</p>	 <p>Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados</p>
 <p>Trabajo únicamente en la sede de la organización</p>	 <p>Trabajo desde cualquier lugar</p>
 <p>Uso de computadores únicamente en la oficina</p>	 <p>Dispositivos propios (BYOD)</p>
 <p>Sistemas de monitoreo y control físicos</p>	 <p>Evaluación por resultados</p>
 <p>Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos</p>	 <p>Reuniones virtuales con participantes ilimitados</p>

Nota. Diferencia entre trabajo presencial y teletrabajo. Fuente. MinTIC, 2012.

## **1.2 Marco jurídico del Teletrabajo en Colombia**

El teletrabajo en Colombia es legislado por la normativa 1221 de 2008, la cual dicta que se puede desarrollar de tres formas distintas, tales como, autónomo, que trata sobre el uso del domicilio propio o un lugar escondido para llevar a cabo la actividad profesional, por lo que, en este se tipifican las personas que trabajan fuera de la empresa y solamente hacen uso de las oficinas en una situación dada; móvil, hace referencia a los teletrabajadores que no precisan de un sitio laboral específico y cuyas principales herramientas son las TIC; y suplementario, que son aquellos trabajadores que laboran un número de días desde casa y el resto de tiempo en las instalaciones de la organización.

Así mismo, la Ley 1221 promulga por medio del artículo 3 y el párrafo 10, que la modalidad de teletrabajo es derecho de “las poblaciones vulnerables, como lo son las personas en estado de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas con amenaza de su vida, que por su situación se les dificulta el desplazamiento hasta un lugar de trabajo”. Como también, de todos aquellos individuos que a través de sus empleadores y acuerdos laborales deseen y puedan ejercerlo. (MinTIC, 2012).

Por otra parte, esta norma exige el debido proceso de visita al puesto de trabajo, la modificación contractual, creación de nuevas responsabilidades y acuerdos entre empleador y trabajador. Estas disposiciones son reglamentadas por el Decreto 884 de 2012.

En cuanto al cambio contractual, Fernández et al. (2020), señala que este debe consignar “la voluntad de las partes de modificar la modalidad de la prestación del servicio

por parte del trabajador (en caso de que existiera una relación contractual anterior)". Dicho contrato, además de contener los elementos básicos emanados en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, debe especificar las condiciones de servicios, los instrumentos tecnológicos Y de ambiente, y la forma de ejecución en condiciones de tiempo; número de días y el horario en el que debe laborar el teletrabajador; responsabilidades por custodia de herramientas de trabajo y procedimiento de entrega de estas por parte del empleado al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo; medidas de seguridad informática, confidencialidad y protección de datos; y la opción de reversibilidad del teletrabajo (Decreto 884, 2012, art. 3).

De igual manera, este impone al empleador la obligación de incluir normas pertinentes con relación al ejercicio del teletrabajo en el reglamento interno. También, es deber de este, el proporcionar los recursos o herramientas requeridas para el desempeño de las labores, así como atender los costos de internet, energía eléctrica o derivados de la ejecución de las actividades por parte del trabajador.

En ese mismo sentido, es deber del contratante garantizar los derechos de conformar o integrar una organización sindical, afiliación al sistema de salud, licencia de maternidad y demás tratos que perciban los otros trabajadores. En materia de protección de riesgos, el artículo 6 de la norma 1221 de 2008, emite que la regulación sobre accidentes o enfermedades laborales se contempla bajo el marco normativo de riesgos laborales (véase Tabla 1). Es decir que, las disposiciones contenidas en la Ley 1562 son aplicables al teletrabajo, siendo regulados los aspectos de afiliación al sistema de riesgos laborales, monto de cotizaciones, no pago de los aportes, etc.

*Tabla 1 Normatividad de Riesgos Laborales en Relación al Teletrabajo*

<b>Norma</b>	<b>Contenido</b>
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad de establecimientos de trabajo.
Ley 776 de 2002	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto 884 de 2012	Reglamentación de la ley 1221 de 2008.
Sentencia C-337 de 2011	Protección Integral en materia de Seguridad Social del Teletrabajador
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en general de salud ocupacional.

Fuente: Fernández et al., 2020.

Además, el Ministerio de Trabajo mediante el decreto 884 de 2014, dispone obligaciones adicionales al empleador en cuanto a seguridad y salud laboral, como el deber de afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, estipulando el tipo de riesgo conforme a la actividad económica; indicar el lugar en que se presta el servicio; verificar las condiciones de trabajo; implementar correctivos en el sitio de labor, si es necesario; reportar todo accidente de trabajo conforme a la norma; entre otras responsabilidades.

Por otro lado, según Uprimny y Rodríguez (2005), la Constitución Política de Colombia también consagra el teletrabajo, de una forma vinculante y valorativa, dado que, impone unos elementos legales, como unos principios y valores. No obstante, comprende igualmente esta modalidad de manera abierta, porque no establece un modelo económico exacto, sino que admite políticas económicas diversas, que estén comprendidas dentro del marco normativo y valorativo.



Lo que conlleva a determinar que en el contexto jurídico no existe un modelo económico específico que permita el desarrollo adecuado de los elementos necesarios para impulsar el desarrollo del teletrabajo, muy a pesar de su regulación, sin embargo, por ser valorativa puede incluir dentro de sus leyes los factores determinantes para dicho impulso dentro de las organizaciones.

### **1.3 Contexto laboral del teletrabajo en Colombia**

El mercado laboral en Colombia, se estima que cuenta con 21.275 millones de personas ocupadas, 3.652 millones desocupadas y 15.074 millones de personas en estado inactivo (DANE, 2020).

En cuanto a la población ocupada por rama de actividad económica, se evidencia que el comercio y la reparación de vehículos (4.024 millones), la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (4.644 millones), las industrias manufactureras (2.520 millones), las actividades artísticas y de entretenimiento (1.923 millones), transporte y almacenamiento (1,507 millones), alojamiento y servicios de comida (1.480 millones), y actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos (1.228 millones), registran el mayor número de personas ocupadas (DANE, 2020).

En cuanto a modalidad laboral por sector económico, Fernández et al. (2020), clasifica por actividad y número de ocupados las distintas alternativas de trabajo, en presencial, teletrabajo y teletrabajar parcialmente.

*Ilustración 2*

No puede teletrabajar		Sí puede teletrabajar		Puede teletrabajar parcialmente	
Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados
Vendedores ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos	1,377,048	Estadistas, matemáticos, analistas de sistemas	93,195	Auxiliar de contabilidad, cajeros, empleados de bancos	323,478
Cocineros, barman, meseros	561,403	Economistas	35,967	Arquitectos – Ingenieros	191,014
Empleada doméstica	544,735	Contadores	158,273	Técnicos en áreas de la ingeniería (civil, eléctricos, electrónicos, entre otros)	377,392
Conductores de vehículos de transporte, taxistas, choferes	699,459	Abogados	140,378	Escultores, pintores, fotógrafos, decoradores	87,927
Albañiles, cristalers, techadores, carpintero	568,991	Docentes	383,334	Bibliotecarios, sociólogos, antropólogos, trabajadores sociales, filólogos, traductores, psicólogos	117,838
Operarios de la preparación de alimentos y bebidas	205,346	Directores, gerentes (personal directivo)	370,296	Secretarias	122,067
Peluqueros, manicuristas, maquillador	241,621	Escritores, periodistas, publicista	23,568	Agente de seguros, inmobiliarios, de cambio y bolsa, subastadores	172,261

Nota. Adaptado de *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. Fernández et al. (2020).

Recuperado de <https://bit.ly/3qxknpU>

Con referencia a la modalidad contractual de teletrabajo, esta ha presentado un aumento en el país en los últimos años, puesto que, según el “cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas 2018” realizado por el Centro Nacional de Consultoría, la Corporación Colombiana Digital y el MinTIC, de 31.553 teletrabajadores registrados en el 2012 se incrementó a 122.278 en 2018. Además que, el número de organizaciones con aplicación de este modelo de organización laboral incremento, por lo que de 4.292 en 2012 paso a 12.912 en 2018.

“Las ciudades con mayor número de teletrabajadores son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081

a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores. En cuanto a las empresas que implementan esta modalidad, el estudio arrojó que los sectores con mayor número de teletrabajadores son Servicios (86.116) y Comercio (26.444)” (MinTIC, 2018)

Por otra parte, durante el año 2019 hubo una ocupación en teletrabajo de 300.000, mientras que, a la fecha de hoy esta modalidad ha crecido cerca del 80%, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2020).

Ilustración 3



Nota. El gráfico representa el aumento exponencial de teletrabajo durante el periodo 2012 – 2019. Adaptado de *El teletrabajo subió en más de 30% los servicios en el hogar durante esta cuarentena*. Pérez Díaz, V. (2020). *La República*. Recuperado de <https://bit.ly/3mWq8en>

## **2 Empresas que implementan el Teletrabajo en Colombia**

De acuerdo con el MinTIC (2018), en Colombia 500 organizaciones tanto públicas como privadas han implantado como opción para realizar las actividades, el teletrabajo, el cual incrementa la productividad laboral por la eficiencia del tiempo que se alcanza por el no desplazamiento (Arango, 2014). Entre las compañías que aplican este, se encuentra Bayer, Bancolombia, Nutresa, Pacific Rubiales, Argos, Grupos M, Alegra, LEADx, Truora, la Cámara de Comercio de Bogotá y el MinTIC (MinTIC, 2018; Lewis, 2019; colaboradores, 2020),

Respecto a Bancolombia, este es un caso de éxito de teletrabajo en grandes firmas, ya que a la fecha cuenta con 1.500 teletrabajadores. La eficiente acogida del modelo de trabajo fuera de los establecimientos u oficinas, obedece a que aplicaron esta como una estrategia corporativa que flexibiliza la forma de ejecución de las funciones, permitiendo atraer mayor cantidad de talento humano, el cual ha mejorado la calidad de vida, además de potencializar competencias como el manejo del tiempo, la autonomía, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio.

En ese mismo sentido, la compañía start-up Alegra, integra de forma exitosa el teletrabajo, por lo que tiene más de 100 teletrabajadores en 11 países sin una oficina principal, esto por el establecimiento de responsabilidades, canales de comunicación interactivos, el buen manejo de las herramientas tecnológicas y procesos de reclutamiento rigurosos para la selección de personal excepcional. Adicionalmente, este modelo productivo “ha generado una cultura de trabajo creativa, con mayor compromiso y que, además, da buenos resultados financieros” (Lewis, 2019).

Así mismo, la plataforma LEADx ha conseguido implementar de forma adecuada el modelo de trabajo fuera de la oficina mediante acuerdos de servicios y una dinámica de operación, que les facilitaron definir expectativas de trabajo, horarios y el tiempo de respuesta, logrando consigo una disciplina operativa. También, la empresa de tecnología para la validación de antecedentes e identidad digital, Truora, ha formalizado las prácticas de teletrabajo, mostrando buenos resultados (Colaboradores, 2020). No obstante, esto a través de un manifiesto que señala el deber de los teletrabajadores, y este es:

- Responsabilidad con el manejo de tiempo
- Compromiso, disciplina y responsabilidad con la ejecución de las funciones.
- Cumplimiento del horario laboral.
- Atención a los canales de comunicación.
- Uso de las cámaras en todas las llamadas.
- Evitar distracciones durante el desempeño de las actividades.
- Comunicación de información de forma directa.
- Actualización constante del calendario.
- Separación del ámbito laboral con el personal.

Por otra parte, la Cámara de Comercio de Bogotá con el “pacto por el Teletrabajo” ha incrementado su productividad, dada la mejora del bienestar de los colaboradores y la creación de un sistema de cooperación para el intercambio de ideas o experiencia, por la garantía de la infraestructura física como tecnológica para la normal realización de las tareas bajo dicha modalidad. Siendo esta innovación organizacional un elemento fundamental para la consecución de sus fines laborales y empresariales (Cámara de Comercio de Bogotá, 2014; Arias, 2020).

### **3 Teletrabajo como alternativa laboral en las organizaciones en Colombia posterior a la pandemia por Covid-19**

#### **3.1 Teletrabajo como estrategia laboral implementada en Colombia por la pandemia por Covid-19**

La pandemia por coronavirus Covid-19 ha generado afectaciones de salud a la población mundial, razón por la cual, se han emitido medidas para contrarrestar los efectos de esta y garantizar la protección a la salud. En el caso de Colombia, a través del Decreto 440 de 2020, declaro estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, y con la Resolución 385 de 2020, promulgo estado de emergencia sanitaria frente al Covid. Posteriormente, el Ministerio del Interior dicto como obligatorio el aislamiento preventivo de todas las personas colombianas (Decreto 593, 2020). Hecho, que conllevo a que se implantara en las organizaciones el teletrabajo, de modo de no cesar funciones y aminorar los impactos en las finanzas por las disposiciones señaladas.

Aunque, esta modalidad en la normativa reciente se contempló como figura de trabajo en casa, que si bien consiste en desempeñar las actividades laborales en un lugar distinto al establecimiento de trabajo al igual que el Teletrabajo, difieren en reglamentación y requisitos. Dado que, esta se ha implementado en la pandemia para permitir que los trabajadores realicen sus funciones de forma excepcional, ocasional o temporal, según lo establecido en la Circular 021 de 2020 emanada por el Ministerio del Trabajo (Fernández et al, 2020).

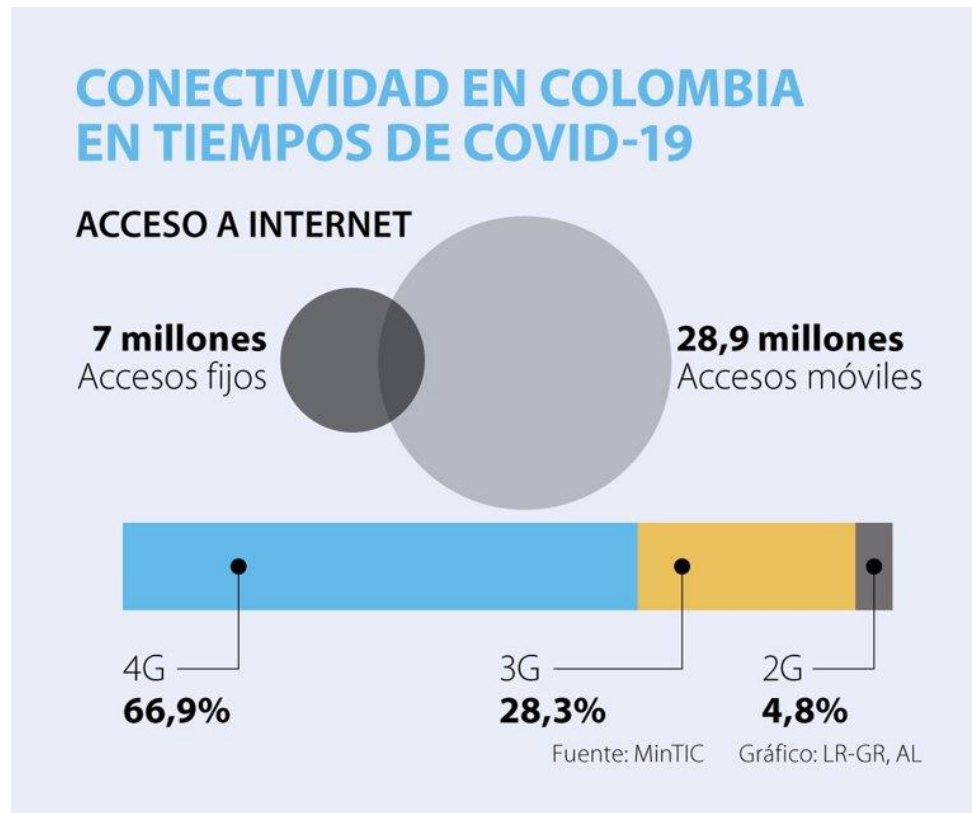
Los lineamientos para la aplicación de esta figura en las organizaciones, precisan que es la misma relación laboral, por lo que, no se requiere una modificación contractual, también que se debe respetar los tiempos de descanso del colaborador y la jornada laboral pactada, salvo una contingencia que amerite respuesta inmediata. Así mismo, es deber del empleador definir los métodos y formas de evaluación y control del cumplimiento de las tareas, incluir la modalidad de trabajo en casa dentro del plan de riesgo y seguridad y salud en el trabajo, al igual que informar a la ARL sobre la adopción de esta alternativa laboral, y hacer seguimiento al estado de salud de los empleados. Sin embargo, dado el carácter temporal de esta, los requisitos solo estarán vigente mientras exista la emergencia sanitaria (Circular 041, 2020).

Con referente a la garantía de implementación del trabajo en casa, el Gobierno Nacional mediante el decreto 771 de 2020, ordena de manera transitoria el otorgamiento de un auxilio de conectividad por un monto igual al subsidio de transporte (\$102.854), este destinado a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes, en aras de garantizar el acceso a internet para el desarrollo de sus funciones.

Así mismo, el MinTIC (2020), pretende asegurar la conectividad durante el estado de emergencia, por ello, ha acelerado la labor de infraestructura para el despliegue de redes por parte de los operadores, de manera tal que se amplió la cobertura 4G a otras zonas del país. Y, ha impulsado el programa de “nuevos hogares conectados”, con el que facilita internet fijo con tarifas mensuales desde \$8.613 hasta \$19.074, a 500.000 hogares de estrato 1 y 2. También, con el plan “prevenir conectados” ha beneficiado a más de cinco millones de usuarios prepago con 1 GB y 100 minutos para llamadas, solamente por

descargar la aplicación CoronaApp, en la que tienen acceso a información relacionada con el coronavirus.

Ilustración 4



Nota. Adaptado de *se harán reconexiones y se flexibilizarán los pagos debido a la cuarentena nacional*. Coneo Rincón, M. (24 de marzo de 2020). *La República*.

### 3.2 Teletrabajo como modalidad laboral en las organizaciones colombianas posterior a la pandemia por Covid 19

El modo de ejecución de la labor en un sitio diferente a las instalaciones de trabajo utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como una alternativa para las empresas colombianas, una vez superada la crisis de salud pública por el coronavirus,



se discierne por parte del 55% de los trabajadores como una oportunidad de flexibilización del trabajo a la que quisieran aplicar. Debido a que, un 45% de los colombianos considera que esta modalidad incrementa la productividad (“Colombianos quisieran alternar su trabajo entre la casa y la oficina”, 2020).

Según el estudio “Workquake: El Nuevo Orden Laboral” de Citrix, el 44% de los colaboradores colombianos aseguraron que sus empresas introdujeron tecnologías para el monitoreo y gestión de las actividades, y que “en este sentido, el 66% de los empleados piensa que su empresa tendrá una cultura más "digital" después de la crisis del coronavirus y que esto podrá aumentar los niveles de confianza entre líderes y colaboradores” (“Colombianos quisieran alternar su trabajo entre la casa y la oficina”, 2020).

Por tanto, la implementación del teletrabajo en las empresas después de la crisis por el Covid-19, implica adaptación al cambio digital y de las nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación como parte integral del proceso organizacional para la consecución de objetivos y ventajas competitivas. Así mismo, involucra que por el escenario laboral los teletrabajadores mejoren su calidad de vida por el no desplazamiento, gestionen su tiempo y se adapten a la cultura digital.

## Conclusiones

En retrospectiva a lo expuesto en este documento, es posible inferir que el teletrabajo como forma de organización laboral brinda al colaborador colombiano tres distintas formas de ejercer las funciones utilizando las nuevas herramientas tecnológicas de la información y la comunicación, generando esto la adopción de una cultura digital. Así mismo, el desarrollo de las actividades laborales en un sitio diferente a la oficina, incrementa la productividad, mejora la calidad de vida, reduce los costos de la empresa, disminuye las intenciones de retiro y optimiza el tiempo. Lo que se evidencia con los resultados obtenidos por empresas como Bancolombia, Alegra, LEADx, Truora y la Cámara de Comercio de Bogotá.

Además, la regulación del teletrabajo con la norma 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, establece el debido proceso para que el Estado proteja los derechos de las partes involucradas en el proceso contractual y dicte los límites legales de este, mediante el establecimiento de garantías, deberes, requisitos y responsabilidades. En cuanto al teletrabajador, se determinó que este goza de los mismos tratos que otros empleados contratados bajo otra modalidad, y que adicionalmente tienen derecho al suministro de herramientas y demás recursos que requieran para el desempeño de sus tareas.

Por otra parte, se dilucido que por la pandemia declarada el 11 de marzo del año en curso y las medidas impuestas por el Gobierno Nacional de Colombia, como la declaración de estado de emergencia sanitaria y el ordenamiento de aislamiento preventivo, se estableció como medida para proteger el funcionamiento de las empresas, el teletrabajo con la figura de trabajo en casa, la cual, dicta otras disposiciones.

Así pues, las acciones impartidas influyeron en el crecimiento del 80% del teletrabajo. Hecho que suscito en que un 55% de la población de empleados colombianos percibiera esta forma de trabajo como una alternativa para seguir implementando después de superada la emergencia sanitaria por Covid, el incremento de la productividad y la inversión en tecnología para gestión y control de las funciones. En ese sentido, se puede discernir que el teletrabajo como una opción contractual viable para los trabajadores en las organizaciones del país posterior al Covid, permite la reestructuración de los procesos a la era digital, fortaleciendo las acciones en materia de uso de las TIC, y favoreciendo la mejora de la cultura organizacional. Además, de que podría generar los beneficios anteriormente señalados en este documento.

## Referencias Bibliográficas

ACRIP. (2020). *¿Están las empresas latinoamericanas preparadas para el teletrabajo?* Bogotá: Acrip Nacional.

Agudo, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.

Arango, T. (08 de abril de 2014). Bayer, Cisco y Bancolombia, entre los casos de éxito por el Teletrabajo. *La República*. Recuperado de <https://bit.ly/3qqreBw>

Ardila, C.O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados De gestión de las organizaciones Colombia.

Arias Bonfante, D. (17 de marzo de 2020). Productividad del teletrabajo es del 92%: Cámara de Comercio de Bogotá. *RCN Radio*. Recuperado de <https://bit.ly/3mUinpg>

Cámara de Comercio de Bogotá. (2014). La Cámara de Comercio de Bogotá comprometida con el teletrabajo. Recuperado de <https://bit.ly/3gkGUBv>

Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombiana Digital y MinTIC. (2018). cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas 2018. Recuperado de <https://bit.ly/3fYTjuM>

Chaparro, S., & Bernal, C. (2009). *Trabajo digno y decente en Colombia*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

Coen, M. y Kok, R. (2014) Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32 (4), 564-576.

Colaboradores. (2020). Teletrabajo, la alternativa de las empresas para hacerle frente al Coronavirus. Forbes. Recuperado de <https://bit.ly/2VLAp1d>

Colombia Digital. (2018). *Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas*. Bogotá : MinTic.

Colombianos quisieran alternar su trabajo entre la casa y la oficina. (06 de junio de 2020). *Dinero*. Recuperado de <https://bit.ly/3omMvKt>

Congreso De La República. (Diario 16 de julio de 2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008].

DANE. (2020). Mercado laboral principales resultados. Recuperado de <https://bit.ly/3g64D8j>

Fernández et al. (2020). Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos. Recuperado de <https://bit.ly/3qxknpU>

Gómez, J. (2019). Ejemplos en el mundo.

Lewis Varón, J. (2020). Así opera un exitoso modelo de teletrabajo 'made in Colombia'. *El Tiempo*. Recuperado de <https://bit.ly/36vMKwu>

Martínez, A.S., Pérez, M.P., de Luis, P.C. y Vela, M.J.J. (2006) Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229- 262.

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de marzo de 2020). Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. [Resolución 385 de 2020].

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2015). Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo. Recuperado de <https://bit.ly/37tg4mP>

- (2018). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia.
- (2018). Aprenda sobre Teletrabajo en Colombia
- (2018). El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos. Recuperado de <https://bit.ly/2KY0fNb>
- (2018). Teletrabajo en Bancolombia [Video]. Recuperado de <https://bit.ly/2ImFGJo>
- (2019). Centros de transformación digital empresarial.
- (2020). Ministra de TIC hace balance de la conectividad durante la pandemia. Recuperado de <https://bit.ly/3g0oy6>

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y Nubelo. (2015). Primer estudio de trabajo 3.0 de Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/37t0tU9>

Ministerio del Trabajo. (17 de marzo de 2020). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. [Circular 0021 de 2020].

- (02 de junio de 2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa. [Circular 0041 de 2020].

Ministerio del Trabajo. (2020). Teletrabajo ha tenido repunte de 80 % por la pandemia en Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/33zJSN9>

Pérez Díaz, V. (2020). *El teletrabajo subió en más de 30% los servicios en el hogar durante esta cuarentena. La República*. Recuperado de <https://bit.ly/3mWq8en>

Presidente de la república de Colombia. (20 de marzo de 2020). Por el cual se adoptan medidas de urgencia en materia de contratación estatal, con ocasión del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la Pandemia COV/D-19 [Decreto 440 de 2020].

- (24 de abril de 2020). Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público. [Decreto 593 de 2020].

Proyecto de Ley de legislación moderna para trabajar en casa y teletrabajar. (10 de julio de 2020). *Actualícese*. Recuperado de <https://bit.ly/3od3rmk>

Rubio, R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, 119-134.

Search Latinoamerica. (2020). *El Teletrabajo: ¿Llegó para quedarse?* Mexico: Searh International.

Uprimny R. Y Rodríguez C. (2005). Constitución y modelo económico en Colombia: hacia una discusión productiva entre economía Y derecho. *Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad*, 21.

Zuñiga, A. (2013). ¿Estamos preparados para teletrabajar? . *Escritura pública*, 70-72.