

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS
SEGURIED Y REDTRACK DE BOGOTÁ, COLOMBIA**

Monografía para optar al título de Administrador de Empresas

SANTIAGO JIMÉNEZ CIPAGAUTA

DANIELA RAMÍREZ MUÑOZ

UNIVERSIDAD LIBRE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ D.C., 2021 - 1



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. Título	10
2. Situación problema	10
Descripción de la situación problema	10
Pregunta de investigación.....	13
3. Objetivos.....	14
Objetivo general.	14
Objetivos específicos.....	14
4. Justificación.....	15
5. Beneficiarios de la investigación e impacto esperado	17
6. Marco de referencia	18
Marco conceptual	19
Trabajo.....	19
Derecho al trabajo.....	26
Empleado	27
Empleador.....	29
Trabajo presencial (tradicional).....	31
Trabajo remoto	34
Teletrabajo	36
Distinción entre teletrabajo y trabajo en casa	48
Teletrabajo y las empresas.....	51
Marco jurídico	58
Constitución Política de Colombia	58
Ley 1221 de 2008	59
Ley 2663 de 1950 CST	60
Ley 1562 de 2012	62
Proyecto de Ley 352 y 429 de 2020	63
Decreto 884 de 2012.....	65
Decreto 1072 de 2015.....	65
Resolución 2886 de 2012	66

Sentencia C-337 de 2011	66
Resolución 385 de 2020	67
Circular 0021 del Ministerio del Trabajo, 2020	67
Marco contextual.....	68
7. Metodología.....	72
Tipo de investigación	73
Diseño metodológico.....	74
Población	75
Procedimiento	76
Instrumentos por aplicar.....	76
Herramientas de recolección de información	77
Herramientas de procesamiento de datos	78
Plan operativo.....	79
Cronograma.....	79
Presupuesto.....	79
8. Resultados y análisis.....	79
Encuestas	80
Rango de edad	80
De cero a cinco cuanto le gusta trabajar en casa	82
Culminación de labores en teletrabajo.....	84
Es más productivo en teletrabajo.....	85
Relación de sobrecarga en teletrabajo	87
Cuántas horas de más realiza en teletrabajo	89
Frecuencia de comunicación con equipo de trabajo	90
Espacio adecuado para teletrabajo.....	92
Espacio de teletrabajo es gestionado por la empresa.....	94
Hace falta estar en contacto con equipo de trabajo	96
Puede pasar más tiempo con su familia en esta modalidad	97
Equilibrio entre trabajo y familia.....	99
La remuneración alcanza más en teletrabajo	101
Aumento de servicios públicos del hogar, la empresa los solventa.....	103
Impacto del teletrabajo en el medio ambiente	105

Aspectos que mejoran con el teletrabajo	107
Aspectos que desmejoran con el teletrabajo.....	109
Que modalidad de trabajo prefieren los trabajadores	111
Cruce de variables: Gusto por teletrabajo y modalidad que prefiere	113
Cruce de variables: Espacio es adecuado para teletrabajo y productividad en teletrabajo..	115
Cruce de variables: Rango de edad y productividad en teletrabajo.....	116
Cruce de variables: Rango de edad y aspectos que mejoran con teletrabajo	117
Entrevistas	119
Entrevista SeguriRed	119
Entrevista RedTrack	121
Conclusiones	124
Recomendaciones	128
Referencias.....	131
Anexos	141

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Diferencias entre trabajo tradicional y trabajo moderno.	33
Tabla 2. Características relevantes del teletrabajo.	41
Tabla 3. Clasificación del teletrabajo según los postulados de la Comisión Europea.	42
Tabla 4. Clasificación del teletrabajo según el lugar donde se preste la función.	43
Tabla 5. Clasificación del teletrabajo según el tiempo dedicado a las labores.	44
Tabla 6. Clasificación del teletrabajo según el tipo de vinculación contractual.	44
Tabla 7. Clasificación del teletrabajo según el objeto principal del contrato.	45
Tabla 8. Clasificación del teletrabajo según el objeto principal del contrato.	45
Tabla 9. Ventajas y desventajas del teletrabajo en la posición de dos autores.	55
Tabla 10. Rango de edad trabajadores encuestados.	82
Tabla 11. Gusto por el teletrabajo en escala de cero a cinco en los trabajadores encuestados.	83
Tabla 12. Relación de culminación de labores en teletrabajo y trabajo tradicional en los trabajadores encuestados.	85
Tabla 13. Relación de productividad en teletrabajo y trabajo tradicional en trabajadores encuestados.	87
Tabla 14. Relación de productividad en teletrabajo y trabajo tradicional en trabajadores encuestados.	88
Tabla 15. Horas adicionales de labores en teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	90
Tabla 16. Frecuencia de reuniones con equipos de trabajo, según trabajadores encuestados.	91
Tabla 17. Espacio adecuado para el trabajo en casa, según los trabajadores encuestados.	94
Tabla 18. Espacio adecuado para el trabajo en casa es gestionado por la empresa, según los trabajadores encuestados.	95
Tabla 19. Falta de contacto cercano con equipo de trabajo, según trabajadores encuestados.	97
Tabla 20. Tiempo que se pasa con la familia en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	99
Tabla 21. Equilibrio entre familia y trabajo en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	101
Tabla 22. Equilibrio entre familia y trabajo en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	103
Tabla 23. Aumento de servicios públicos en el hogar y auxilio del empleador, según los trabajadores encuestados.	105
Tabla 24. Impacto del teletrabajo en el medio ambiente, según los trabajadores encuestados. .	107

Tabla 25. Aspectos que mejoran con el teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	109
Tabla 26. Aspectos que desmejoran con el teletrabajo, según los trabajadores encuestados.	111
Tabla 27. Modalidad de preferencia para el trabajo, según los trabajadores encuestados.....	113

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Elementos estructurales del trabajo tradicional dentro de la organización.	24
Figura 2. Rango de edad de los trabajadores encuestados en empresas SeguriRed y RedTrack..	81
Figura 3. Escala de 0 a 5 para gusto en teletrabajo de encuestados de SeguriRed y RedTrack. ..	83
Figura 4. Culminación de labores en teletrabajo según encuestados de SeguriRed y RedTrack.	84
Figura 5. Es más productivo en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	86
Figura 6. Relación de sobrecarga en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	87
Figura 7. Número de horas adicionales de trabajo que realiza en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	89
Figura 8. Frecuencia de comunicación con equipo de trabajo en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	91
Figura 9. Se cuenta con un espacio adecuado para laborar bajo la modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	93
Figura 10. El espacio adecuado en casa no fue gestionado por la empresa, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	95
Figura 11. Falta de contacto presencial con el equipo de trabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	96
Figura 12. Experiencia en tiempo compartido con la familia, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	98
Figura 13. Equilibrio de vida familiar y laboral en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	100
Figura 14. Remuneración salarial alcanza más en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	102
Figura 15. Aumento en servicios públicos del hogar del trabajador y auxilio otorgado por la empresa, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack..	104
Figura 16. Percepción del trabajador del impacto del teletrabajo en el medio ambiente, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	106
Figura 17. Aspectos que mejoran con el teletrabajo en la vida diaria, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	108
Figura 18. Aspectos que desmejoran con el teletrabajo en la vida diaria, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.	110

Figura 19. Que modalidad prefieren los trabajadores, según encuestados de SeguriRed y RedTrack.....	112
Figura 20. Cruce de variables entre el gusto y la modalidad de mayor preferencia, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.....	114
Figura 21. Cruce de variables entre el espacio de teletrabajo y productividad, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.....	115
Figura 22. Cruce de variables entre el rango de edad y la productividad en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.....	117
Figura 23. Cruce de variables entre el rango de edad y las ventajas del teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.....	118

Lista de anexos

	Pág.
ANEXO 1. Encuesta diagnóstico teletrabajadores	141
ANEXO 2. Entrevista aplicada a empleadores en época de pandemia.....	144
ANEXO 3. Plan operativo monografía.....	147
ANEXO 4. Cronograma.....	149
ANEXO 5. Presupuesto para la investigación	150
ANEXO 6. Documentación entrevista aplicada a directivo de Seguir Red.....	151
ANEXO 7. Documentación entrevista aplicada a directivo de RedTrack.....	155

1. Título

Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas Segurired y Redtrack de Bogotá, Colombia

2. Situación problema

Descripción de la situación problema

En Colombia, a causa de los acontecimientos que se han presentado en materia de salud pública ante la propagación del virus COVID-19, se ha hecho necesario ver alternativas para dar normalidad y continuidad laboral a las operaciones en las compañías.

Ante estos acontecimientos, las empresas colombianas mudaron sus cargos, de trabajo tradicional a trabajo remoto y teletrabajo de manera abrupta ante la pandemia, pasando del 11,2% en 2019, al 98% en 2020 de empresas operando bajo dicha modalidad (ACRIP, 2020). Estas compañías han optado por establecer el trabajo remoto bajo la modalidad de teletrabajo, como solución a la continuidad de las labores cuando no es posible usar los espacios físicos, los cuales, de ser ambientes cerrados generan aglomeraciones y rápida propagación del virus llevando a los directivos a tomar medidas como la virtualidad para cuidar a toda la comunidad.

Ahora, un problema inicial es el término apropiado para esta modalidad de trabajo en las empresas colombianas, donde no aplica directamente el término teletrabajo según el Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia (2019), la Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012, ya que este posee una temporalidad diferentes, siendo esta modalidad adoptada de manera emergente y transitoria. El término más acertado, es el trabajo remoto en la modalidad de trabajo en casa, pero es de resaltar que este transita en estos momentos como proyecto de Ley ante el

Congreso de la Republica, y, al no ser sancionado al momento en que se presenta este proyecto, posee el fundamento mas no la validez para el caso nacional. Por esto, se hará mención del trabajo remoto bajo la modalidad de teletrabajo, entendiendo que aun cuando la crisis de salud pública llevó a adoptarlo de manera transitoria, el ideal de diferentes empresarios es formalizarse ante la normatividad de la Ley 1221 de 2008 y a futuro contar con la estructura para que sus colaboradores accedan a sus bondades (Cámara de Comercio de Bogotá & Confecamaras, 2020).

Por lo anterior se necesita saber qué es lo más conveniente al empresario: el trabajo tradicional, el trabajo remoto en modalidad de teletrabajo o el trabajo en casa, a raíz de la etapa transitoria que se ha vivido en los puestos de trabajo desde marzo a diciembre del 2020. Según la más reciente encuesta de conciliación de vida laboral y personal presentada por la ANDI y el Ministerio de Trabajo, se afirma que, en febrero de 2021, cuando se han levantado muchas restricciones procedentes del Estado de emergencia sanitaria, el 86.7% de las empresas y colaboradores entrevistados aún continúan trabajando desde sus hogares después del último consenso realizado en junio del 2020 (ANDI & MinTrabajo, 2020), siendo bastantes las empresas y empleos que aún mantienen dicho modelo laboral en trabajo remoto y teletrabajo.

Por ello, la mayoría de los empresarios que lograron mantener los puestos de trabajo, se vieron forzados a trasladarlos de un plano físico a uno virtual, atendido por sus colaboradores desde sus hogares. Un ejemplo de lo anterior son las empresas *SeguriRed* y *Redtrack* ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C. Colombia, las cuales cuentan con 15 y cinco empleados respectivamente dentro de sus planillas de nómina, de los cuales cinco fueron asignados a trabajo remoto en la empresa *SeguriRed* y dos colaboradores para la empresa *Redtrack* en la misma modalidad de trabajo.

Dentro de este nuevo contexto laboral, las estrategias y nuevas modalidades que implementa el trabajo moderno, permiten a los trabajadores contar con mayor flexibilidad, y, en la misma medida reducir costos para el empresario, pues según Soria (2010), se reduce el tiempo dedicado de los trabajadores y su tiempo libre, además que el trabajador es altamente productivo, se reduce el tiempo muerto para el trabajador y se flexibiliza el horario y tiempo de dedicación.

Con lo anterior se constata que existe la dicotomía sobre estos modelos y cuál de ellos posee más ventajas que desventajas, tanto para empresario como al trabajador entre lo tradicional y lo moderno. Puesto que existen postulados de autores como Mejía (2007), donde menciona beneficios del trabajo remoto en aspectos económico, social y familiar; en tanto Arias Orjuela (2014), enuncia desventajas sociales y laborales añadiendo que el individuo con trabajo en su hogar adquiere nuevos roles, este hecho crucial ejerce presión y sobre carga ante la inquietud de buscar solucionar todos los aspectos desde el mismo espacio, llegándose a combinar sentimientos y desencadenando en episodios de estrés al colaborador.

Ante lo anterior, existe la problemática de identificar qué es lo más conveniente para la micro y pequeña empresa colombiana, si el trabajo remoto y teletrabajo, que mantiene un alto porcentaje de representación (86.7%, según ANDI & MinTrabajo, 2020), o si el modelo tradicional puede ser aun conveniente; *ergo* surge la interrogante y necesidad de aplicar un estudio basado en la realidad de la micro y pequeña empresa nacional, tomando como muestra, dos organizaciones que provean la información suficiente para esta investigación SeguriRed y RedTrack.

Pregunta de investigación

Surge conforme a lo anterior la siguiente pregunta que fija las bases investigativas del presente proyecto:

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo como alternativa laboral en las compañías SeguriRed y Redtrack?

3. Objetivos

Objetivo general.

Identificar las ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo durante el periodo de pandemia marzo – diciembre 31 de 2020 para las empresas SeguriRed y Redtrack en Bogotá.

Objetivos específicos

- Identificar las ventajas y desventajas sociales, económicas, laborales y ambientales para las empresas SeguriRed y Redtrack y sus trabajadores que actualmente laboral en modalidad de teletrabajo.
- Comparar la modalidad de trabajo tradicional y teletrabajo antes y después de época de pandemia para las empresas SeguriRed y Redtrack.
- Diseñar recomendaciones de viabilidad de continuidad del trabajo remoto como modalidad de teletrabajo en las empresas SeguriRed y Redtrack.

4. Justificación

En la actualidad, debido a la situación causada por la pandemia del Covid-19, las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, se ha convertido en unas de las estrategias de trabajo remoto más implementadas transitoriamente por parte de varias empresas, para adaptarse a los cambios abruptos que se desataron por la crisis sanitaria. Para Lubiza Osio Havriluk "...el teletrabajo es igual a trabajo, más distancia, más uso intensivo de las TIC" (Havriluk, 2010), así mismo la EcaTT define que "...los teletrabajadores son aquellos que trabajan de forma computarizada, alejados del negocio de su empleador o de las personas que les contratan, y que transmiten los resultados de su actividad por medio de telecomunicación." (ECaTT, 2000)

Esta propuesta surge a causa de la necesidad de investigar la conveniencia, ventajas y desventajas en la modalidad de teletrabajo frente a las demás modalidades (trabajo tradicional, trabajo remoto, etc.) en las empresas SeguriRed y Redtrack pertenecientes al sector de seguridad y tecnología respectivamente. Y, dado que ambas son microempresas, sirven de ejemplo o guía a otras tantas compañías que estén en similar condición o situación.

Se requiere, por tanto, se llegue a investigar las consecuencias positivas y negativas para mejorar las condiciones y la nueva cultura virtual que se está expandiendo, no solo en el país, sino en todo el mundo por efecto de la pandemia. Lo anterior obedece a que, tanto el teletrabajo, como el remoto y trabajo en casa, se convirtieron en las opciones más implementadas por las empresas para dar continuidad laboral, con mínimo riesgo de contagio a sus colaboradores. En este sentido, se realiza la investigación para profundizar en su efectividad, puesto que, al ser la alternativa mayormente adoptada, debe ser analizada en aras de identificar si: debe ser obviada parcial / totalmente o si es apta como medida parcial-transitoria y merece ser corregido aquello que no está funcionando de manera adecuada siendo conveniente para perdurar en el tiempo y

ser implementada de manera definitiva bajo la Ley del teletrabajo, de acuerdo al Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia (2019), la Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012.

Para efectos de la presente investigación se denomina trabajo remoto bajo la modalidad de teletrabajo y no trabajo en casa, debido a que la primera se encuentra regulada dentro del marco legal colombiano, en tanto la segunda está en tránsito ante el congreso como proyecto de ley. Y aun, cuando se cuenta con el fundamento no lo respalda la norma aclarando que la modalidad actualmente adoptada por distintas empresas excede la temporalidad, es únicamente para emergencia y es solo transitoria, pero se justifica por la contingencia.

Se suma a lo anterior, que estos términos difieren en su concepto según el referente bibliográfico y que será detallado en acápite posteriores, donde, para algunos el teletrabajo se aplica a un trabajo autónomo e independiente, carente de subordinación patronal, pero, según la normativa colombiana precedida por la Ley 1221 de 2008, este es el trabajo que se realice desde las instalaciones ajenas a las de la empresa, sea por medio de contrato directo o indirecto, dentro del orden nacional y sin temporalidad máxima, excepto el cambio abrupto que trajo consigo la propagación del COVID- 19 en el 2020, que acorraló a trabajadores y empresas a mudar sus espacios laborales de una manera transitoria.

El hecho mencionado, demandó por parte del legislativo colombiano que en diciembre de 2020 se radicara ante el Congreso de la República el proyecto de Ley 352/2020 senado, 429/2020 cámara, “por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” y su acumulado con el proyecto de ley No. 262/2020 senado, 429/2020 cámara, “Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. Que surgen al entenderse el limbo de cientos de trabajadores y empleadores colombianos al solamente haber

cambiado de lugar de trabajo por trabajo en casa, sin buscar acogerse a todo el marco normativo que demanda la Ley 1221 de 2008 “Ley del teletrabajo”.

La investigación aquí adelantada conduce a saber si los 5 y 2 empleados que actualmente se encuentran laborando desde la virtualidad, bajo la modalidad del teletrabajo para las empresas SeguriRed y Redtrack respectivamente, evidencian una ventaja o desventaja para la empresa en los aspectos, laboral, social, económico y ambiental. Igualmente, se busca identificar si ellos mismos, como colaboradores de dichas empresas, perciben beneficio o no, en su vida profesional, personal, social, etc. al trabajar en remoto desde sus hogares.

5. Beneficiarios de la investigación e impacto esperado

Los beneficiados de esta investigación en una primera instancia son directivos y trabajadores de las compañías SeguriRed y Redtrack, aquellos colegas que se encuentran cercanos a los autores de este proyecto, quienes, en un primer momento tendrán la información y resultados obtenidos de manera precisa, pudiendo implementar y detectar la información que se obtendrá para analizar qué se está haciendo bien o mal, tomando las medidas necesarias para la mejora y sirviendo de ayuda para otras empresas similares en tamaño o actividad.

Por otro lado, la comunidad Unilibrista que tenga acceso a este proyecto, en donde conocerá la nueva “normalidad” laboral a la que se pueda enfrentar al terminar la carrera que se está cursando actualmente, también para planear qué alternativas e ideas puede ir construyendo para ser una persona diferente en el mundo laboral y cómo puede ser un profesional óptimo para enfrentar el rápido cambio que vive el mundo laboral en estos días. Para el programa de Administración de Empresas ofrece un nuevo panorama apoyado en visiones y diferentes ideas que funcionen como un aporte a la innovación de la organización; además de métodos

innovadores para los mercados, donde existan nuevas propuestas emprendedoras y empresariales para la generación de empleos, ya no locales, sino globales.

Sin duda alguna, aun cuando existen beneficios a terceros, los principales favorecidos del proyecto son los autores por el proceso mismo en la elaboración de la investigación, donde se obtendrá información importante para el crecimiento profesional como Administradores de Empresas y de igual manera para la preparación adecuada en el ingreso al cambiante mercado laboral y empresarial actual, así como las oportunidades de emprendimiento que se puedan generar desde el campo profesional.

Los resultados tendrán impactos en las empresas aplicadas, con las personas que tendrán participación en el proceso de estudio y posiblemente en la universidad a la que pertenecen los autores del estudio, quienes tienen la intención de identificar los factores positivos, pudiendo replantear las formas en las que se está aplicando el teletrabajo cómo modalidad de trabajo remoto, se buscará el beneficio de las partes llegando a recomendar una cultura organizacional viable en la que el uso de las TIC son fundamentales como una herramienta complementaria para trabajo.

6. Marco de referencia

Para este trabajo se implementarán tres marcos, el primero, marco conceptual que abordará las concepciones teóricas del trabajo, seguido de los derechos al trabajo, el empleado, el empleador, trabajo presencial, trabajo remoto, para abordar así el tema central del documento, es decir, el teletrabajo como modalidad del trabajo remoto, diferenciación con trabajo en casa.

El segundo, el marco jurídico, expondrá toda la normatividad que compone el teletrabajo como modalidad de trabajo remoto en Colombia, y por tercero y último, el marco contextual que

analizará la situación actual que ha llevado a un aumento significativo del teletrabajo y trabajo remoto a raíz de los últimos sucesos ocurridos por la pandemia del Covid-19, donde se pasó de un 11.2% de empresas en dicha modalidad para el año 2019 a un 98% de empresas que se vieron forzadas abruptamente a pasar del trabajo tradicional, al trabajo remoto y teletrabajo ante la pandemia (ACRIP, 2020), y cómo fue su repercusión en la micro y pequeña empresa colombiana.

Marco conceptual

Es apropiado, antes de dar una conceptualización al término del teletrabajo, definir y aproximarse a dar claridad al concepto de trabajo, esto con el objeto de no incurrir en interpretaciones erradas y brindar un mayor soporte y estructura al presente documento, que, luego será respaldado por el marco jurídico correspondiente a Colombia, conociéndose que el término de trabajo etnológicamente tiene una mayor trayectoria e historia a través de la vida del hombre y el empleo de sus técnicas, herramientas y la tecnología para proveer su sustento.

Trabajo

El término en sí mismo, es uno de los más antiguos del léxico humano, por ello, los autores de la década de los 90 han sido los que mayor investigación han realizado al concepto como tal y que ha venido evolucionando conforme ha ido avanzando la humanidad. Diversos etnólogos y antropólogos creen que no es fácil distinguir el trabajo de otras actividades humanas, porque en la sociedad primitiva, este es considerado como un conjunto de operaciones técnicas destinadas a producir los medios materiales necesarios para la supervivencia humana. Considerado incluso en distintas épocas como una actividad física penosa, sirviéndose de herramientas y técnicas

adecuadas para movilizar el conocimiento de producción y uso de alguna tecnología (Hormigos, 1999).

Para autores como Méda (1995), el trabajo es siempre una actividad personal, pero debe realizarse en un entorno social (familia, parientes, grupo, tribu o comunidad local), y el entretenimiento no está excluido. Para ella, la motivación para que las personas se dediquen a estas actividades no se debe exclusivamente a consideraciones económicas ni a la satisfacción de sus intereses personales, pues el cumplir con estas obligaciones es parte de los compromisos sociales, no para obtener recompensas monetarias, más bien, en una dimensión colectiva superior a la individual.

Etimológicamente, en la Edad Media, el significado de la palabra "trabajo" era limitado porque provenía de la palabra latina *tripalium*, que era el nombre asignado a un yugo colocado sobre un animal de trabajo, que luego se expandió a una herramienta y forma de tortura. Por otra parte, en los dos mil años anteriores al presente, los cambios culturales en el crecimiento del valor social del trabajo simbolizados por la religión judeocristiana, buscaron legalizar el trabajo manual, la esclavitud y el reconocimiento y legalización de ciertos derechos humanos por las siguientes razones: las propuestas de libertad, igualdad y fraternidad, independientemente de la raza u origen social, estaban basados e inspirados en los principios de la revolución política, científica y cultural.

Adicionalmente, la evolución de este concepto se originó a partir de las reformas protestantes y el auge del capitalismo, de la mano de las ideas de pensadores y actores de la historia como: Jean Calvino y Martín Lutero quienes comenzaron a hablar de ética del trabajo, valorar la vida, la naturaleza humana, y justificar los intereses económicos, razonando, por un lado, el beneficio del trabajo en aspectos económicos, evaluando la austeridad del consumo y la propensión al

ahorro. Por otro lado, abandona completamente la idea de riqueza a través de la agricultura. Tomando más medidas para hacer que el trabajo de las personas en la industria manufacturera tenga un mejor pago, prioridad e importancia, a tal punto que, Adam Smith y luego David Ricardo lo considerasen como la "única" fuente de toda la riqueza (France, Boissonnat, & Mabit, 1995; Méda, 1995).

En el pensamiento contemporáneo se encuentran las expresiones literarias de Karl Marx, que sin duda afirman y demuestran expresiones altas de humanismo en su tesis en cuanto a dicho término. Para él, el acto que ocurre entre el hombre y la naturaleza es al que se le puede llamar en un inicio como trabajo. Aquí, el hombre juega (con respecto a la naturaleza), un papel de potencia natural. Es decir, las fuerzas con las que se le ha dotado el cuerpo, llámese brazos, pies, cabeza y manos; las pone en movimiento a fin de asimilarse la materia para darle una forma que sea útil para la vida. Modificando así de tal manera su propia naturaleza y desarrollo de facultades anteriormente inexistentes, o en palabras del autor "adormecidas" al momento que actúa sobre ese movimiento y tarea que ejerce sobre la modificación de la naturaleza exterior (Marx & Roces, 1975).

Además, continúa Marx, el trabajo es una realidad social. En consecuencia, la propiedad de los bienes de producción necesarios para el trabajo debe ser colectiva, puesto que con el desarrollo de las fuerzas productivas el trabajo ha adoptado la forma de una actividad social.

Para Marx, el trabajo es entonces constitutivo de la esencia del hombre, pues por intermedio de él, "...se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual."

E. Durkheim dirá desde un punto de vista sociológico años más tarde, que la división del trabajo dentro de una sociedad conduce a una mayor interdependencia entre las personas y, por lo tanto, ayuda a establecer conexiones entre las personas. La división del trabajo en la industria

manufacturera y las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores son fuente de alienación. Sin embargo, durante este período, la satisfacción con el trabajo terminado y su contribución al desarrollo de la personalidad del ejecutante no es una prioridad.

A partir de un enfoque sociológico Durkheim (1984), como resultado, en su tesis, "La división del trabajo dentro de la sociedad" hace que las personas sean más interdependientes y, debido a esto, se puede desarrollar la relación entre las personas. La división de las funciones en la industria manufacturera y las condiciones de vida y de trabajo de los obreros son el comienzo de la alienación. Esto es, según Marx & Engels (1946), la relación de explotación propia del sistema capitalista en el cual el trabajador no es tomado como una persona, o humano en sí, sino solamente en su función de valor económico dentro del sistema capitalista, es decir, como mano de obra, y para el mismo trabajador no representa más que una determinada cantidad de dinero.

Por esto mismo, la satisfacción con respecto al trabajo realizado y su contribución al desarrollo de la personalidad de quien lo ejecuta, no es un tema que se ha de tratar de una forma prioritaria durante este periodo histórico (Durkheim & Halls, 1984). Desde entonces, el trabajo industrial comenzó a desarrollarse a gran escala, bajo la denominación de trabajo asalariado. Por tanto, en el desarrollo social durante el siglo XIX, especialmente en el modelo capitalista, el trabajo abstracto, o el trabajo como mercancía, el cual es susceptible de ser dividido, por ende, no es realizado por el individuo para satisfacer una necesidad personal (por placer o para sí mismo), aquí el fin último es obtener intercambio, generalmente a través de un contrato laboral para obtener ingresos salariales. Por lo tanto, el producto en esta modalidad no proviene de la persona que ejecuta o elabora el producto, sino del patrón de la factoría el cual puede expropiarle del producto al individuo trabajador.

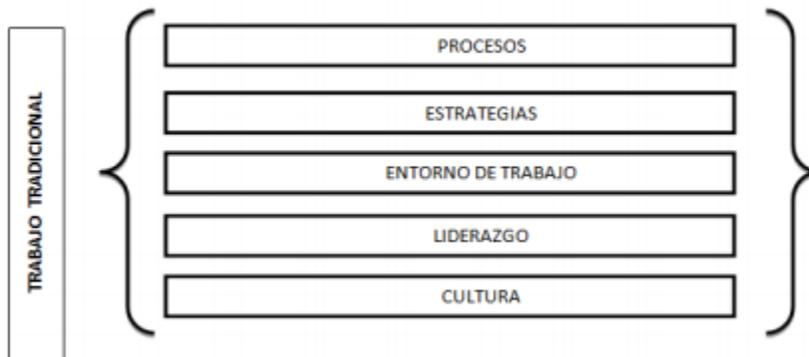
Frente a las duras realidades económicas, fue solo recientemente (décadas atrás) que el trabajo volvió a ser concebido como la actividad por la cual el ser humano es capaz de descubrirse, tomar conciencia y constituirse a sí mismo, además de permitirse establecer relaciones con los demás; lo anterior, desde una perspectiva científica, filosófica, antropológica y sociológica ayuda a comprender que aun cuando el hombre es contratado en un trabajo o función específica, así mismo se le ha de compensar con un pago justo y esto en palabras de Proudhon, Pi y Margall, & Abad de Santillán (1975), es un razonamiento lógico que diferencia al hombre de las demás especies, teniendo la decisión- acción para ejercer la labor.

Por ello, en el mundo moderno y en las sociedades industriales modernas, el trabajo se ha considerado poco a poco como un espacio privilegiado para la integración social, la construcción de la identidad y la realización personal (Hormigos, 1999).

Ahora, según lo expresado en el último párrafo, la integración social del trabajador vinculándolo a la sociedad industrial en esta época moderna, hace necesario definir el concepto del trabajo de un modo organizacional o de sistema productivo, y aquí es importante tener en cuenta los postulados de Colombo (2008), donde se devela la importancia en la estructura y gestión de trabajo desde los conceptos organizativos tradicionales, de acuerdo a lo anterior en la figura 1, se detallan los elementos del modelo laboral de dichas especificaciones y sus procesos estructurales diseñados para implementar actividades específicas dentro de la organización, a fin de que estas sean ejecutadas y lideradas por parte de superiores y líneas jerárquicas.

Figura 1

Elementos estructurales del trabajo tradicional dentro de la organización.



Nota. La figura muestra los procesos organizados en las actividades de una empresa. Fuente: Colombo (2008).

Con el fin de que las organizaciones y así mismo sus colaboradores puedan desarrollar competencias de seguimiento y resultados, las estrategias de dichas empresas deben involucrar aspectos que busquen el acompañamiento y seguimiento permanente de los trabajadores por parte de supervisores o jefes de área. Adicionalmente, existen aspectos que influyen directamente en el ambiente laboral de los trabajadores, la infraestructura, las condiciones ambientales y su trabajo; todos ellos son parte del proceso tradicional. En donde el desempeño de los empleados se mide por el cumplimiento de tareas específicas más que por logros (Ardila, 2015).

Teniendo en cuenta la tesis expuesta por Álvarez (2012), se puede decir que la organización del trabajo, como pilar básico en la gestión administrativa orienta a las personas a trabajar con objetivos claros y enfoque en sus labores. Por otro lado, y de manera complementaria en las guías expuestas por SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje (2013), la organización del trabajo contempla tres elementos a saber:

El trabajo: Son las funciones que se deben cumplir de acuerdo con los planes establecidos y son la base de la organización. Las funciones se dividen luego en tareas claramente definidas y dan origen a que el trabajo sea dividido ya sea por su cantidad o por su grado de especialización.

El personal: El segundo elemento que se debe tener en cuenta, en la organización del trabajo lo constituye el personal encargado de realizar las diferentes funciones. Cada persona tiene asignada una parte específica del trabajo total, es importante que las tareas asignadas puedan ser realizadas por el trabajador, es decir, que se adapten a su interés, a sus habilidades y experiencias (Ardila, 2015).

El lugar de trabajo: Como tercer elemento de organización del trabajo está el lugar en donde este trabajo debe cumplirse, incluye los medios físicos, y el ambiente en general, el local, los materiales, los implementos, muebles, etc.

Esto también incluye el clima laboral que está constituido por las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto, estos aspectos influyen decididamente en los resultados del trabajo. Pero, igualmente desde una perspectiva laboral, en base a los postulados de Ardila (2015), los trabajadores necesitan comprender con precisión las exigencias de sus funciones, la relación de su trabajo y el de los demás, conocer su dependencia a jefes directos y las relaciones con el resto del equipo de trabajo, y por último, su espacio de trabajo y los elementos que requiere para cumplir sus tareas.

Finalmente, la definición de trabajo en el plano nacional, según el Código Sustantivo del trabajo, se define como toda actividad humana libre ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Colombia & CST, 2019).

Derecho al trabajo

Si se tiene en cuenta que el Derecho laboral comparte los conceptos y alcances de la definición del derecho en general, que se dictamina como el “...conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí...” (Rendón Vásquez, 2007, p. 8), laboralmente hablando; pero igualmente en cuanto al Derecho al Trabajo, el autor agrega:

...es idealidad normativa, deber ser, o disposición obligatoria dada por un grupo dotado del poder de emitirla y hacerla cumplir, y también, la propia relación económica establecida por el intercambio de fuerza de trabajo por remuneración, o ser, regulada por el criterio de validez aportado por esa idealidad.” (Rendón Vásquez, 2007, p. 8).

Con esto, se clarifica que toda relación jurídica que sea efecto de la relación laboral entre las partes, será objeto de regulación por parte del derecho al trabajo como norma y relación social que estructura la ley laboral en dos estratos, el primero, de carácter normativo; y el segundo, como el conjunto de relaciones que disciplinan dichas normas (Montoya Melgar, 2020)

Una definición que obtiene mayor consenso es: “El Derecho del Trabajo es un conjunto normativo de transacción entre los empleadores y los trabajadores y que ostentan un marcado carácter protector del trabajador.” (Montoya Melgar, 2020, p. 69)

Pero, realmente las funciones que precisa el derecho al trabajo son más por la formalización de la fuerza de trabajo; la protección al colaborador; fijar el comportamiento y postura de este mismo dentro de la empresa; y, finalmente establece el valor a la fuerza de trabajo y su rendimiento, las cuales cumplen funciones e incidencia en las relaciones sociales, siendo esto

último, la razón de ser del Derecho del Trabajo (Rendón Vásquez,2007); en tanto, para Cabanellas (2003), se busca que este regule las relaciones jurídicas entre empleados y empleadores y de ellos con el estado, adicional a la relación con la subordinación, la prestación profesional y de servicios, así como las consecuencias legales directas e indirectas fruto de las actividades dependientes del trabajo.

Para una definición completa, el autor anterior señaló que se incluye: (derecho al trabajo, seguro de desempleo, escuela de aprendizaje, agencia de empleo, ley de protección ocupacional, ley de fábrica, horas de trabajo, horas extras ordinarias, seguridad y salud en el trabajo); derechos del cesante (jubilaciones, pensiones, vacaciones pagas, seguridad social, descanso semanal, reparación en siniestros y accidentes, enfermedades profesionales y uso del tiempo libre); derecho en labor (salario, contrato de trabajo, imitando la libertad contractual); derecho laboral colectivo (condiciones laborales, sindicatos, conflicto, arreglo y arbitraje) (Ossorio y Florit & Cabanellas, 2005).

Por último, es apropiado resaltar que el derecho al trabajo dignifica al hombre y a la mujer, sin importar sus condiciones, cualquier ser humano tiene y debe gozar de acceder a un trabajo digno y bien remunerado para cubrir sus necesidades y las de su familia, además de esta protección, servirle también de recurso para el ahorro y la inversión pensando en su futuro producto del trabajo y esfuerzo del presente.

Empleado

Para Idalberto Chiavenato (2009), el nombre con el que se denomine a la fuerza laboral dentro de las organizaciones va en afinidad a la labor desarrollada por las personas dentro del sistema, esta entidad puede tener una ideología propia de acuerdo al papel que desempeñen las mismas en la misión de la empresa, aduciendo al término o nombre que dan a las personas representando el

papel que se les confiere a los individuos en la organización. Algunos nombres son los utilizados por muchas organizaciones y académicos en el tema, como: *mano de obra, obrero, trabajador, empleado, oficinista, recurso humano, colaborador, asociado.*

De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato, acorde al nombre que se utilice dentro de la organización este tiene un significado importante, señalando con claridad el papel y valor que le atribuyen a las personas, sin embargo, en la teoría las definiciones entre uno y otro (de los términos) no dista mucho de la funcionalidad que tienen los colaboradores dentro de la empresa el cual es brindar los servicios a una empresa a cambio de un salario o remuneración, definiéndose el vínculo por medio de un contrato verbal o escrito (Westreicher, 2020).

El término empleado o también denominado y confundido en ocasiones con el de trabajador, difieren muy poco, a decir verdad: el primero hace alusión al hecho de la existencia de un acuerdo contractual en el cual existe un superior, a la persona que efectúa una tarea para un tercero o una organización que no es de su propiedad. Mientras el segundo término es mucho más amplio e incluye a aquellas personas que realizan actividades económicas por cuenta propia; por ello y para efectos del presente documento se utilizará el término empleado, sabiendo que es el más apropiado a los fines de la investigación.

Muestra de lo anterior se expone en el artículo de Raúl Fernández Toledo (2015), quien define al trabajador, como aquel individuo que pone a disposición de otro sus servicios personales y profesionales, bajo dependencia y/o subordinación, en aras del desarrollo de actividades y el logro de objetivos que les sean encomendadas por la administración o el empleador hacia él. Con lo anterior, el individuo obtiene una compensación monetaria, que igualmente se ve compensado monetariamente para la empresa en su productividad e ingresos.

Para Pablo Rieznik (2001) el empleado desde un profundo sentido antropológico es un individuo que intercambia su trabajo físico, mental e intelectual por una compensación económica inmediata, con comunicación a sus iguales y bajo una estructura jerárquica, pero, en la actualidad, este individuo es definido desde el cumplimiento de sus tareas, además de fortalecer las relaciones personales y profesionales en ambientes cambiantes de desarrollo tecnológico de las nuevas generaciones.

En efecto, el término de empleado es bastante corto, pero es bastante flexible a cualquier trabajo a desempeñar. Diversos académicos y escritores concuerdan en que es un individuo que presta sus fuerza e inteligencia a cambio de remuneraciones generalmente monetarias y en algunas ocasiones en especie. Actualmente las actividades, están caracterizadas por tener acuerdos de actividades, mando a cargo del empleador, autoridad y en la actualidad requiere de manera adicional el desarrollo tecnológico y la implementación de las TIC aplicadas y adoptadas al trabajo tradicional como nueva metodología.

De hecho, y sumado a lo anterior es apropiado exaltar que este concepto ha evolucionado, pues se ha enfocado en la mejora de las relaciones personales, debido a una buena organización de las tareas, presentando beneficios considerables en la comunicación y flexibilidad; pasando así, de una impositiva relación de subordinación a una donde los beneficios son para ambas partes y hay trato como iguales (Rey Guanter & Luque Parra, 2005; Rojas, 2019).

Empleador

Este término es la evolución del concepto a través del tiempo, el cual es usado para figurar a la parte contratante de una relación laboral o al titular de una empresa, o que lo representa, algunos sinónimos generalmente usados son: patrono y empresario. Con este término se diferencia y toma distancia expresiones comúnmente usadas por el ordenamiento comercial, civil

o penal de épocas pasadas, como en el siglo XX ante la tendencia de usar la palabra “patrono” traída del derecho romano, pero que expresaba protección de personas en condiciones de vulnerabilidad, además de su símil al término señorial de los feudos en el medioevo; y en otras ocasiones las figuras feudales e industriales como “amo”, “principal” o “factor” (Irureta Uriarte, 2014).

Las diversas legislaciones latinoamericanas y estamentos como la O.I.T. utilizan el término “empleador” cuyo origen radica en los vocablos, alemán, inglés o francés (Labarca G, 1966). Mientras el término “patrón” se define en pocas palabras por la persona que brinda empleo y le genera una ocupación a un obrero, el empleador, adicionalmente tiene una relación laboral con el empleado. Además, se debe entender como la persona que oferta empleos a más personas por una remuneración, esta persona generalmente ejerce el liderazgo en la organización o sistema y por ello, mantiene el poder, estando al mando a sus subordinados, en aras de mantener un ambiente organizado dentro de la empresa, mientras se realizan las labores destinadas y recomendadas por él mismo, hacia sus colaboradores (Fernández Toledo, 2015).

Para el Código Sustantivo del Trabajo, no define a cabalidad este término, pero si hace una aproximación de aquellos quienes se consideran representantes del empleador, entre estos se encuentran: “Los que ejercen funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador. Y los intermediarios” (Colombia & CST, 2019, Art. 32).

Trabajo presencial (tradicional)

Este modelo de trabajo pretende la presencialidad del trabajador dentro de la infraestructura de la organización para cumplir sus funciones, también para Martín López (2014), es un modelo que engloba rutina, desgaste, poca eficiencia y baja productividad por parte del empleado, a esto dice tácitamente que este tipo de trabajos o empleos, buscan que el trabajador pase sus 8 o 9 horas correspondientes, sentado o ubicado en el mismo puesto de trabajo todos los días, durante el total de su jornada laboral, haciendo uso de todas las herramientas y ambientes de la empresa contratante, en este modelo se ejerce un mayor control y supervisión por parte del jefe directo, presentándose poco acceso a los periodos muertos, jornadas de descanso restringidas y posibilidades crecientes de rumores de pasillo, improductividad y alargues de horarios.

Históricamente según dice Carrasco F (2009), la humanidad se acostumbró a un trabajo tradicional y presencial, porque fue lo que se le heredó y se le ha enseñado, lo que hacían sus padres, abuelos, y así mismo, lo que los medios y herramientas de la época permitían. Pero, ahora el ser humano es consciente de los cambios que han resultado en los nuevos y fluctuantes escenarios laborales, por esto, han surgido nuevas concepciones al trabajo 'moderno' que busca incidir en cambios sociales más allá de los estrictos límites que sugerían las condiciones antiguas de trabajo.

Su desarrollo radica principalmente en la innovación tecnológica, actualmente lo ha sido en los campos de la informática y las comunicaciones. Desde la aparición del concepto de "aldea global" en la década de 1960 en *The Gutenberg Galaxy*, esto ha sido sinónimo de dispersión geográfica y de mercado (McLuhan, 1962; McLuhan, Gordon, Lamberti, & Scheffel-Dunand, 2011). Todo ello se beneficia de los avances en la tecnología de las comunicaciones, permitiendo la inclusión de nuevos modelos laborales para reestructurar las empresas. Como resultado, se han

logrado cambios sustanciales en las relaciones laborales. Respecto a este cambio, el autor de “las nuevas fronteras del empleo” dice que del mismo modo en que el descubrimiento de la imprenta supuso la transición de una sociedad analfabeta a una sociedad alfabetizada, décadas más adelante la sociedad pasó de ser artesanal a industrializada gracias a la revolución industrial, se está avanzando ahora hacia una sociedad digital (Ordóñez, 2003).

Este mismo autor, expone diferencias entre el modelo tradicional del trabajo, junto al puesto moderno y que le ha favorecido ya a varias compañías, así como a sus colaboradores, estando especificadas en la tabla 1.

Con base en lo anterior, se puede identificar por qué el trabajo en modalidad presencial (tradicional) está en una grave crisis y en riesgo de desaparecer, especialmente aquellos que les concierne cargos administrativos, directivos, creativos, entre otros; dejando solamente como empleo tradicional a aquellos cargos con un alto grado de operatividad y de contacto estrecho con los clientes. Esto obedece a los acontecimientos derivados de la pandemia y lo registrado durante el último año, en materia económica y laboral a nivel mundial a causa de la COVID-19, que llevo a mudar varias oficinas a los hogares para evolucionar el modelo de trabajo que ya tiene más de 200 años (si no más), y ha empezado a cambiar hace una década (O’Farrell, 2014). Pero en la actualidad todo supone un reto en materia contractual y legal, ya que esta nueva situación laboral requiere de su revisión y transformación del tradicional acuerdo laboral y la subordinación que allí existía, frente al nuevo panorama de trabajo, el poder directivo y disciplinario de la empresa en escenarios cambiantes (Carrasco F, 2009).

Tabla 1*Diferencias entre trabajo tradicional y trabajo moderno.*

Puesto tradicional	Puesto moderno
Las tareas manipuladoras o burocráticas están muy extendidas.	Predominio de las tareas de control mediante indicadores para vigilar los resultados
Tareas concretas en campo de acción limitado.	Interés prioritario hacia los resultados, menor importancia al qué se hace o cómo se hace asignan campos de acción más amplios.
Los conocimientos y la experiencia necesarios están muy centrados en la profesión: puesto-oficio.	Múltiples carreras al mismo tiempo en el mismo puesto: puestos polivalentes.
Hay muy poca iniciativa. Todo está prediseñado y estandarizado.	Mayor espacio de autonomía. Más que hacer es pensar. Visión finalista.
La persona a cargo está en todas partes y quieren resolver todas las dificultades.	Más sentido a la delegación de funciones. Hay menos jefes y están ocupados coordinando tareas y obteniendo resultados grupales.
Se debe seguir un flujo de trabajo claramente definido.	Reingeniería permanente de procesos.
Casi siempre la promoción y ascensos son en estructura vertical.	Trabajo en equipo. Promoción vertical y horizontal (enriquecimiento de funciones)
El límite entre un puesto y otro es rígido y delimitado.	Intercambiabilidad de contenidos en puestos variables.
Estructura jerárquica vertical.	Organización más horizontal.
Puesto con ubicaciones físicas determinadas y exclusivas.	Mayor intercambiabilidad. Teletrabajo, trabajo remoto, etc.

Nota. Realización propia, basada en los avances de Ordóñez Ordóñez (2003).

Trabajo remoto

Ante panoramas como el descrito anteriormente, el trabajo remoto surge en respuesta y a causa de la evolución en los puestos de trabajo y las condiciones que trae consigo los avances tecnológicos para las empresas, en especial para las condiciones laborales de los colaboradores, producto de cambios económicos y tecnológicos, que se calificarían en palabras de Carrasco F (2009), como trascendentales y que han tenido un profundo impacto en la realidad del trabajo tradicionalmente conocida, afectando las posibilidades de trabajo y la forma específica en que se organiza y desarrolla el trabajo. Por tanto, cuando se supere la fase de mecanización y se sustituya por nuevos métodos como las TIC, estos pronto se impondrán como nuevas formas de organización del trabajo.

Para Medina (2020), el trabajo remoto se realiza en base a las actividades profesionales que realizan los empleados, por fuera del lugar de trabajo o lejos de la infraestructura de la empresa, Sus actividades de trabajo a distancia se pueden cambiar a una vez al día, a la semana o incluso al mes, de modo que este trabajo se pueda realizar desde una oficina satélite; logrando así que la empresa continúe sus funciones y desarrollo de la forma habitual con personas que suelen estar involucradas personalmente en determinadas áreas o funciones, mientras que otros empleados disfrutan de los beneficios de trabajar en casa u otros lugares, aunque solo sea por unos días; otra definición proporcionada por Bolívar, Cabrera, & Real (2015) lo definen como: "...el trabajo realizado en lugares distintos al ámbito laboral y al mismo tiempo el hogar familiar." (p.17).

Así con lo anterior, se podría inferir que este modelo se puede clasificar como un trabajo bimodal, donde el empleado puede seguir manteniendo sus funciones, beneficios y actividades del trabajo tradicional o presencial en combinación al trabajo desde casa o de manera satelital. Donde, en palabras de López (2013):

También se puede alternar el trabajo remoto y el trabajo presencial o tradicional, es decir que se trabaje por un mínimo de horas al día u horas a la semana entre el lugar de trabajo u oficina y otras instalaciones elegidas por el trabajador para no perder la conexión y la comunicación entre compañeros de trabajo, entorno organizacional y gerencia (p. 104).

En ese mismo sentido, se expresa que esta modalidad tiene diversas maneras de llevarse a cabo: por horas o por metas. Siendo en el primero de los casos, se cumple un horario laboral o ‘de oficina’ para trabajar de manera simultánea con la oficina presencial; y, en el segundo sentido, cuando los empleados, no tienen horario y el empleador se asegura únicamente de que todos los trabajos y actividades que fueron asignados se cumplan con efectividad en el tiempo y objetivos establecidos (M. Morales, 2008).

Por último, para Jaramillo (2019), el trabajo en casa a diferencia del teletrabajo no tiene regulación específica y contractual pactada entre empleador y empleado, de modo que normalmente se pacta por escrito como un beneficio extralegal y extracontractual para situaciones específicas que, igualmente, tengan que cumplir con las mismas garantías y derechos previstos ante la ley laboral. Con una variable para tener en cuenta y es el hecho de que el trabajo en casa no debe gozar de asignación de cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral por parte del empleador.

Pero, como lo anterior se torna complicado al establecer que es una jornada laboral “normal” en el trabajo remoto, algunas autoridades invitan a la flexibilidad horaria, pero, motivando a que el empleado pueda realizar el trabajo organizando su tiempo en el número de horas que hacen parte de una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas (MinTrabajo, 2020).

Se aclara que, para la presente investigación el trabajo que se ha desempeñado por trabajadores y empresas en el marco de la pandemia y el confinamiento extendido en Colombia entre los meses de marzo a diciembre del 2020 es el de trabajo en casa, el cual cabe clasificarse dentro del ‘trabajo remoto’ pero, la normativa que busca regular esta modalidad aún se encuentra en tránsito ante el Congreso de la Republica de Colombia.

Teletrabajo

En términos etimológicos, el término proviene de una combinación de dos palabras. Por un lado, la palabra griega *tele* se usa como prefijo para indicar: lejos o distante; por otro lado, el *trabajo* es el acto de trabajar; del latín "tripaliare de tripálium" (herramienta de tortura), su significado es: esforzarse por realizar acciones físicas o intelectuales continuas. Derivando de esto la primera aproximación en línea con el término actual, es decir, "un trabajo lejos, o un trabajo a distancia" (Padilla Meléndez, 1998).

Los cambios en las formas de trabajo se originan en la década de los 60 y la aparición de las TIC que proponen nuevas alternativas de trabajo para el ser humano, siendo una de estas la aparición de nuevas modalidades de como colaborar y laborar en cada uno de los cargos, así empieza a figurar el término “teletrabajo” dentro de los anaqueles de las teorías administrativas, en 1965 el profesor Norbert Wiener, en su estudio de cibernética señaló la posibilidad de efectuar trabajos a distancia gracias a los beneficios que trae consigo la informática y las telecomunicaciones. Además de servir como preámbulo ante nuevas maneras de incorporación de personal a las empresas desde la distancia y sitios físicos independientes a la infraestructura organizativa, siendo así que por primera vez el término nace de manera práctica en 1968 en *Fotosatz*, una fábrica dedicada a artes y grafica llamada (Afanador & Camargo, 2015).

Los ambientes fluctuantes de la economía mundial después de la década de los setenta, crearon panoramas de variación en empresarios y trabajadores, es por esto que se hicieron varios ajustes en distintas organizaciones y teorías para volver a lo esencial y retomar las teorías propuestas por Taylor con la administración de los tiempos y movimientos, llegando a identificar los costes ocultos en la producción y al interior de las organizaciones, así como el impacto social y ambiental que estaban generando con su operativa (Hormigos, 1999).

Es por ello que Soria (2010), considera que todo esto ha dado lugar a nuevas estrategias que otorgan a los trabajadores una mayor flexibilidad, para que las empresas puedan reducir costos y diversificar la oferta de mano de obra requerida. De esta manera, no solo se puede reducir el horario y el tiempo de trabajo específico del personal, sino también el tiempo de inactividad que debe ser acompañado por el personal cuando sea necesario. Es así como surge el establecimiento de nuevos modelos técnicos y económicos, donde se presenta la ruptura del paradigma y el reemplazo del modelo anterior por nuevas formas de trabajar. Esto es lo que ocurre cada cierto periodo de tiempo cuando surgen las crisis, las cuales generan y traen consigo nuevos momentos y nuevas respuestas en la manera como se hacen las labores.

Por tanto, este cambio de paradigma económico supone cambios profundos y la aparición de nuevas tecnologías, que en definitiva inyecta una nueva forma de hacer las cosas en la empresa, es decir, la reactivación empresarial. Así surgió la tecnología en su momento como factor de comunicación y solución de optimización de recursos. En palabras de Garza Toledo (1999): “...la creatividad y la innovación se convierten en bandera de las organizaciones.” (p.31).

Ante diferentes contextualizaciones y conceptualizaciones que se le han atribuido a este término, quizá la más apropiada y objetiva es la aportada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, definiéndolo como:

Forma de trabajo en la cual las funciones se realizan en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (OIT, 2020; Vittorio Di Martino, 2004, p.30).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 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 (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) (Min TIC, 2012).

Se debe comprender que lo sucedido durante el periodo de confinamiento y pandemia a causa del coronavirus Covid-19, llevo abruptamente a que empresas y trabajadores siguieran desarrollando sus funciones en ambientes remotos desde sus hogares, especialmente en la etapa de cuarentena. Pero, Colombia no cuenta con una ley que regule y normalice este tipo de trabajo, que no es una modalidad de trabajo, sino que fue la condición de seguir laborando, pero con cambio de espacio para no perder los puestos laborales (Libro Blanco MinTIC & MinTrabajo, 2019). Tampoco se puede identificar esta como teletrabajo de manera tácita, aun cuando si es una ramificación del trabajo remoto.

Por ello, desde diciembre de 2020 está circulando en las plenarias séptima del Senado y Cámara de Representantes el proyecto de Ley No. 352/2020 ante Senado y 429/2020 en Cámara,

por medio de la cual se busca regular el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, además de el acumulado posterior con el proyecto de ley No. 262/2020 senado, 429/2020 cámara, “por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. Los cuales, en el momento de la redacción de este documento, no han desembocado en acuerdo y constitución de ley, sin embargo, buscan regular y dar figura normativa al trabajo en casa para los colombianos.

En ese sentido y teniendo presente lo anterior, el teletrabajo o trabajo en casa es una forma de trabajo a distancia (remoto) mediante el uso de las telecomunicaciones. Para entender ampliamente este concepto, se debe precisar en detalle ¿qué se considera teletrabajo? Así pues, esta actividad debe entenderse como cualquier forma de trabajo que no requiera que los empleados trabajen en la infraestructura de la empresa; es decir, en la oficina o fábrica de la organización (Carrasco F, 2009).

Por otro lado, y para no dejar sin tratar varios puntos teóricos y conceptuales, es apropiado mencionar que el término cuenta con diferentes definiciones, dependiendo del énfasis que se realice al mismo, también al tipo de organización que se pretenda, por ejemplo, Boiarov (2007), citando a Francisco Ortiz Chaparro, dice: “El Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena, es decir, teletrabajo es *igual* a trabajo *más* telecomunicaciones *más* cuenta ajena.” (p.32). En ese sentido, se entiende que el concepto de teletrabajo necesariamente involucra dos elementos fundamentales y son: la distancia y el uso de las Telecomunicaciones.

Asimismo, Fernando Monsalve Basaúl (2003), establece que: Una definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que fue dada para el "trabajo a distancia" (actualmente llamado teletrabajo) es lo suficientemente clara al decir que este tipo de trabajo se realiza lejos de la oficina central o instalación de producción, lo que mantiene a los trabajadores

alejados del contacto personal con otros trabajadores; las nuevas tecnologías pueden lograr esta distancia, ayudando a mantener igualmente la comunicación.

Con lo anterior, se ve conveniente diferir entre *teletrabajador* y *teleempleado*, donde el primero, son personas que no tienen relación laboral, por lo tanto, se trata de una prestación de servicios que solo brinda servicios no laborales para una sola empresa, por lo que pueden ofertarse ante varios clientes, por consiguiente, son autónomos. En tanto el segundo, al que se ha hecho referencia como "trabajador remoto" en este documento o trabajador en casa según el Congreso de la República de Colombia, generalmente se refiere a personas que tienen una relación laboral con una empresa específica, es decir, son empleados de esa empresa y por lo tanto pueden estar sujetos a un horario específico. Incluso si están fuera de la empresa, en un lugar remoto o en casa (Carrasco F, 2009).

Al respecto Carlos Serrano (2007), ha establecido que para hacer distinción entre teleempleados y teletrabajadores, es apropiado tener en cuenta que:

A). Para los teleempleados, la empresa implementa nuevos procesos y organización del trabajo, algunos de los cuales funcionarán desde casa.

B). Para los teletrabajadores la empresa utiliza profesionales autónomos, personal externo que realizan trabajos y tareas específicas.

Características

De lo anterior, se puede determinar que existen muchas formas de teletrabajo, incluyendo: teletrabajo en el hogar, teletrabajo móvil o los llamados telecentros; sin embargo, todas estas

resultan ser la presencia intangible de los trabajadores en la infraestructura empresarial y el uso de las TIC.

En los postulados de Fernando Monsalve Basaúl (2003, p. 229) se expresan las características más relevantes de esta modalidad y que se detallan en la tabla 2, a continuación.

Tabla 2

Características relevantes del teletrabajo.

Característica	
A	El trabajo se realiza en función de metas y objetivos, no en jornada laboral.
B	El personal conoce la relación basada en la confianza, no la relación basada en el control jerárquico.
C	Las relaciones están "en línea" en diversos grados. Esta es la regla de que todas las relaciones mantienen una cierta distancia.
D	Se requiere un idioma básico (al menos inglés) porque las fronteras reales entre países ya no existen.
E	Se requieren conocimientos y habilidades mínimos relacionados con las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para procesar información digital o digitalizada.
F	La existencia de infraestructura de telecomunicaciones en la red para transmitir información después del procesamiento de la información.
G	Alta automotivación para el trabajo a distancia.
H	Las tareas por realizar son descritas detalladamente (plazos, pagos, tarifas, materiales, seguros, etc.).

Nota. Realización propia basado en Monsalve Basaúl (2003, p. 229).

Clasificación

Teniendo en cuenta que existen muchos tipos de teletrabajo que se pueden realizar, también se puede demostrar que su uso o clasificación es diverso, como profesiones, nuevas ocupaciones, relaciones contractuales, dependencias económicas, ubicaciones donde se prestan los servicios, horarios de trabajo, principales objetivos del contrato remoto, la ubicación que puede ser una oficina o una residencia privada, así también puede ser en una oficina llamada satélite o como soporte para una oficina de la empresa, y también según el horario de trabajo, el país u otra región donde se encuentra la empresa por lo tanto, algunos académicos y expertos en la materia exponen varias clasificaciones.

En este sentido se integran diversos enfoques, figurando primeramente los postulados teóricos de Daniel Castaño (2001), quien cita la clasificación otorgada por la Comisión Europea otorgada en los siguientes términos: Trabajo basado en casa, teletrabajadores móviles, teletrabajadores auto empleados y teletrabajo suplementario; y que se describen a continuación en la tabla 3.

Tabla 3

Clasificación del teletrabajo según los postulados de la Comisión Europea.

Clasificación	Descripción
Trabajo basado en casa	Trabajan en casa al menos un día a la semana, utilizando un ordenador personal y sistemas de telecomunicaciones (fax, internet, teléfono).
Teletrabajadores móviles	Trabajan al menos 10 horas a la semana lejos de su casa y del principal lugar de trabajo, por viajes de negocios, consultoría en sitio.
Teletrabajadores auto empleados	Son auto empleados o personas que tienen un gran nivel en una empresa. Su principal lugar de trabajo es su casa o aseguran no desarrollar su labor profesional en un lugar concreto.
Teletrabajo suplementario	Personas que dedican menos de un día a la semana trabajando desde casa. Es el típico caso de las personas que cuando llegan de la oficina miran el correo electrónico de la empresa desde casa.

Nota. Realización propia basado en Daniel Castaño (2001).

Por otra parte se propone la clasificación que toma en consideración primordialmente cuatro aspectos que son: su lugar en donde se preste, tiempo dedicado, tipo de vinculación contractual y según el objeto principal del contrato, los cuales serán descritas en las tablas 4, 5, 6 y 7 a continuación (Monsalve Basaúl, 2003).

Tabla 4

Clasificación del teletrabajo según el lugar donde se preste la función.

Clasificación	Descripción
1. Teletrabajo móvil o nómada (Mobile teleworking)	Cuando el sujeto se desplaza habitualmente fuera de la empresa (ejemplo: de viaje, conduce un vehículo, desde un hotel).
2. Teletrabajo remoto	Se subdivide en: <ul style="list-style-type: none"> ○ Desde el domicilio u hogar (electronic home work}, este a su vez puede dividirse en: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Teletrabajador completo</i>, es decir toda la jornada. ▪ <i>Teletrabajador parcial o alternado</i> (incluye la oficina y el hogar). ○ Desde un centro público de trabajo o de recursos compartidos (telecentro, telecottages o centro para zona rural, centro de trabajo satélite, centro comunitario, cibercafé, etc.) ○ En sucursales descentralizadas conectadas a la sede central. ○ En cualquier otro lugar con conexión fija, alámbrica o inalámbrica.
3. Teletrabajo local	Se desarrolla dentro de las fronteras del país o grupo de países.
4. Teletrabajo global o internacional (offshore)	Implica una relación interplanetaria, porque empresa y trabajador se encuentran ubicados en países distintos.
5. Mixto	Constituye un compuesto de todas o algunas de las anteriores modalidades.

Nota. Realización propia basado en Fernando Monsalve Basaúl (2003).

Tabla 5*Clasificación del teletrabajo según el tiempo dedicado a las labores.*

Clasificación	Descripción
Teletrabajador Marginal	Es un teletrabajador, pero con insuficiente frecuencia y regularidad para convertirse en rutina. Psicológicamente es un trabajador convencional, para quien la oficina sigue siendo su lugar principal.
Teletrabajador sustancial	El teletrabajo es frecuente y regular, las oficinas siguen siendo el lugar principal pero ya tiene rutina de teletrabajo en casa.
Teletrabajador primario	El teletrabajo es su forma principal de trabajar, su casa es el centro de su actividad laboral, sin perjuicio de pasar algunos días en la oficina.

Nota. Realización propia basado en Fernando Monsalve Basaúl (2003).**Tabla 6***Clasificación del teletrabajo por tipo de vinculación contractual.*

Clasificación	Descripción
Teletrabajador por cuenta ajena	Existe una forma de contrato laboral más o menos tradicional, hay que entender que, frente a la forma clásica de contrato laboral, la relación de subordinación es relajada.
Teletrabajador por cuenta propia, autónoma o liberal	Aquí no hay relación laboral. En rigor, se validan los contratos de arrendamiento de servicios intangibles u otras formas atípicas, por lo que estas personas son los trabajadores remotos más indefensos del poder legislativo, y suelen pasar de asalariados a autónomos. Precisamente por la falta de vínculos laborales tradicionales y su exclusión del marco de la legislación laboral, el mercado necesita cada vez más trabajadores a distancia autónomos.
Informal	Las partes adoptan el teletrabajo por sus ventajas, aunque formalmente no forme parte de su contrato.

Nota. Realización propia basado en Fernando Monsalve Basaúl (2003).

Tabla 7

Clasificación del teletrabajo según el objeto principal del contrato.

Clasificación	Descripción
Principal	La parte fundamental de la labor es a la distancia.
Complementario	El trabajo a distancia no constituye la parte fundamental de su labor, ejemplo tareas extraordinarias se realizan fuera de la oficina mediante internet. En rigor este no constituye un verdadero teletrabajador. En todo caso la doctrina está dividida al respecto.

Nota. Realización propia basado en Fernando Monsalve Basaúl (2003).

Por último, a partir de la información proporcionada por Expert Team Telecom e IDATE, se exponen diversos criterios en torno a la clasificación de teletrabajos (Padilla Meléndez, 1998), información que es expuesta en la tabla 8, a continuación.

Tabla 8

Clasificación del teletrabajo según el objeto principal del contrato.

Criterio	Clases de Teletrabajo
Según la temporalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabajo permanente (tele-homework) Todos los días laborables de la semana. - Teletrabajo alternante (alleniating telework) - De uno a tres días laborables a la semana.

Según el horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabajadores a tiempo completo. - Teletrabajadores a tiempo parcial.
Según la relación contractual	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de empleador – Empleado. - Relación de autónomo – consumidor.
Desde el punto de vista técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea realizada online, tiempo compartido (aplicación de teleconferencia) - Tarea realizada off-line (utilización de un pc o portátil con envío del teletrabajo vía transferencia de archivos y cargues en la nube).

Nota. Realización de Antonio Padilla Meléndez (1998), a partir de la información proporcionada por Expert Team Telecom e IDATE.

Transformación de los contratos de trabajo.

Es importante señalar que, si bien el contrato suele corresponder a diversos momentos históricos según los deseos de las partes, como sucedió desde la época romana hasta nuestros días, lo cierto es que el contrato de trabajo no tiende a desaparecer, solo requiere de actualizaciones y/o transformaciones para dar respuesta a las nuevas exigencias de la sociedad y las relaciones laborales, porque en la actualidad existe un dilema en el posicionamiento de los contratos de trabajo en el marco del *-Derecho común-*, por el hecho de que el contrato de trabajo no satisface los requisitos de una sociedad global y en constante evolución (Carrasco F, 2009).

Por tanto, de acuerdo con los nuevos formatos de relaciones laborales, se debe reconocer que esta imagen de relación laboral tradicional o típica no corresponde a la analogía actual que viven

las personas y que generan cambios sociales y legales, lo anterior es expresado de una mejor manera por Sánchez Castañeda (2010):

En materia contractual nos encontramos ante la emergencia o auge de un contrato de aprendizaje por tiempo determinado, a tiempo parcial, intermitente o temporal, el desarrollo del teletrabajo, asimismo, nacen nuevos contratos, los de formación profesional o de inserción profesional, por ejemplo, el contrato de empleo solidaridad, contrato de aprendizaje, contrato de estancia profesional, contrato de iniciativa empleo, contrato a prueba, contrato de reinserción profesional, etc. (p.287)

Varios expertos en el tema del derecho en el trabajo, basan sus postulados en que pueda existir una crisis en este sentido, enfocados en que existe una sobreprotección a la clase trabajadora bajo primicias que en algún momento fueron validas, pero ahora no lo son; básicamente estos principios radican en: el protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad y el de racionalidad, esto visto desde un modelo estándar esencialmente aportados por los sistemas productivos instaurados el siglo pasado por Ford y Taylor, que hacían frente a características de trabajo estándar como la estabilidad en el empleo, empleos continuos, jornadas de trabajo a tiempo completo, la mecanización humana y labores recurrentes en el mismo lugar de trabajo

Por tanto, el sistema anterior se convirtió (se ha convertido por la situación desatada a raíz de la COVID-19) en un obstáculo para la contratación ‘moderna’. Los nuevos puestos de trabajo, la flexibilidad en las relaciones laborales, las empresas flexibles, la minimización de los costos de producción y la mano de obra han llevado a algunas empresas a decidir trasladar su mano de obra a países con mayor flexibilidad laboral y costos más bajos. Esto ha llevado a la gente a

repensar sobre ¿Cuál es el futuro de los contratos laborales? Dado que es necesario adaptarse a las relaciones laborales emergentes para mejorar la competitividad de la empresa, en comparación con el típico modelo de trabajo remunerado y trabajo subordinado, el trabajo autónomo e independiente de hoy se está volviendo cada vez más popular en más regiones.

En este sentido, también es necesario analizar las políticas de apoyo de varios gobiernos a la micro y pequeña empresa. Las relaciones obrero-patronales son la decisión más importante, en cuanto al formato de trabajo a utilizarse sobre el modelo tradicional de contrato de trabajo por un tiempo determinado, ilimitado o durante el período de trabajo, o intentar entrar en un nuevo escenario de relación de labores. Con el fin de garantizar ciertos beneficios a empleadores y trabajadores, se ha incrementado la posibilidad de firmar un contrato de prueba, que es el período de prueba en el documento contractual y faculta el despido sin justa causa durante un periodo determinado facilitando la identificación del mejor capital humano para cada organización. (Carrasco F, 2009).

Distinción entre teletrabajo y trabajo en casa

Una vez explicado el teletrabajo, es apropiado exponer de manera precisa otra de las modalidades de trabajo remoto: el trabajo en casa; el cual para el caso colombiano surge de manera intempestiva, en el sentido que llega demasiado tarde, y a su vez surge de manera transitoria ante la posibilidad de una respuesta inmediata para la continuidad de diferentes sectores de trabajo en medio de la crisis sanitaria producida por la Covid-19, a fin de conservar los empleos existentes, evitando la propagación masiva del virus en puestos de trabajo tradicional.

El concepto en realidad, surge como una propuesta expedida por el Ministerio del Trabajo de manera directa a través de la circular 021 del 17 de marzo del 2020, estableciendo en la misma el trabajo en casa como una medida excepcional, ocasional y temporal en la cual el trabajador puede ejercer sus labores desde su domicilio en cualquier sector de la economía (Ministerio del Trabajo, 2020).

En esta misma, el Ministerio es claro en que esta modalidad difiere del teletrabajo, pues no cumple con los requisitos de temporalidad, alcance, contratación y otros establecidos en la Ley 1221 de 2008 y detallado más adelante para informar por medio del Libro Blanco: El ABC del teletrabajo (MinTIC & MinTrabajo, 2019). En este orden de ideas, se aclara que, por el mismo motivo, el trabajo en casa no cuenta con una reglamentación legal tal como el teletrabajo, exceptuado por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221, donde se presenta una definición exclusiva, es decir, aquella conducta que se describe no se puede considerar teletrabajo aun cuando utilice las TIC para desempeñar sus funciones.

De acuerdo a Arango & Preciado (2021), se resalta que el trabajo en casa es menor en temporalidad respecto al teletrabajo, ya que este primero es planteado como una figura de emergencia, sin posibilidad de permanencia en la relación laboral, resaltando por parte de las circulares del Ministerio y del proyecto de Ley, que este posee características de transitoriedad. Mientras el segundo, el teletrabajo, es concebido como modalidad de trabajo de aplicación constante y principal, con influencia permanente en la relación laboral, buscando en todo momento que más empresas y trabajadores de la adopten, en este claro sentido se hace apropiado recalcar, que aun cuando las empresas SeguriRed y RedTrack se encuentran en labores de trabajo en casa ante la contingencia, el propósito de este estudio es conocer si es apropiada la aplicación

total a la modalidad de teletrabajo de los puestos de trabajo que han estado experimentando este modelo de trabajo remoto.

Esto ante el hecho que el trabajo en casa no implica modificación al contrato laboral, en tanto el teletrabajo si, y del mismo modo al reglamento interno de trabajo y otras directrices estructurales mencionadas en el Libro Blanco: El ABC del teletrabajo (MinTIC & MinTrabajo, 2019). Adicionalmente, otra clara diferencia, que se ha mencionado anteriormente, es la temporalidad del contrato, mientras el Trabajo en Casa estipula un periodo máximo de 3 meses prorrogables una única vez, el teletrabajo goza del principio ilimitado temporal aplicado al contrato.

Otra de las diferencias entre estas dos modalidades de trabajo remoto, son la provisión y responsabilidad en los costos de la relación de trabajo, pues, mientras el teletrabajo responsabiliza al empleador a proporcionar el equipo de cómputo y comunicaciones, el mantenimiento del mismo, asegurarse de que las condiciones ergonómicas sean similares al trabajo presencial y asumir el costo de Internet y los servicios públicos, independientemente del salario o remuneración del teletrabajador; para el trabajo en casa, la única consideración es reconocer la asistencia de conectividad en lugar de la asistencia de transporte, que se limita a los empleados que reciben hasta dos salarios mínimos con una cuota fija mensual acordada, demostrando que en dicha modalidad se transfieren los sobre costos en servicios públicos a la conectividad del trabajador.

De acuerdo a lo anterior se puede resaltar que los beneficios en materia de derechos hacia el trabajador son más amplios y mejor detallados en la Ley del teletrabajo, aun cuando esta misma, no expone la armonización de la vida laboral y familiar, si recibe mejor compensación y apoyo del empleador para trabajar en remoto, al presentarse especial similitud entre las dos

modalidades abordadas, entre estas se encuentran: ejecución de actividades laborales en lugares distintos a los determinados o adaptados por el empleador, igualmente el uso de medios y herramientas para la realización de los trabajos, donde ambas involucran el acompañamiento de las TIC para su desarrollo a cabalidad.

Finalmente es apropiado mencionar que ambas figuras del trabajo remoto, para el caso colombiano se encuentran aún en etapas tempranas de desarrollo normativo, puesto que el teletrabajo aun requiere actualizaciones y, por otra parte, el Trabajo en Casa requiere de la extensión de la normatividad y su regulación para su apropiada adopción empresarial.

Teletrabajo y las empresas

El trabajo remoto representa para los directivos que la empresa lleve a cabo cambios culturales de acuerdo con la cultura globalizada y las características de la información a medida que la empresa avanza. Por lo tanto, en términos de transformación esta surte mayor efecto para los trabajadores, empresas y reducción de costos, donde las oficinas remotas representan cambios muy diversos en el siglo XXI. Sin embargo, el contenido anterior implica cambios entre los temas de relación laboral antes mencionados y, por supuesto, que la sociedad y las partes involucradas en el contrato de trabajo puedan adaptarse a dichos cambios contemporáneos.

Tradicionalmente, el plan de la empresa y su mentalidad entre los directivos sigue siendo trabajar 8 horas al día y poder controlar a las personas, por lo que el trabajo se realiza según lo planificado, no por metas u objetivos. Incentivando lo anterior en ocasiones a la evasión de la responsabilidad, pero, empezaron a darse cuenta de que a veces trabajar ocho horas en la oficina o lugar de trabajo no inspira el entusiasmo y la calidad del personal. Por lo tanto, dicha falta de

motivación dificulta contar con mentalidad de trabajo por objetivos tanto en empresarios como trabajadores, entorpeciendo en muchos casos un modelo bastante eficiente.

A veces, algunos empleadores confunden el teletrabajo solo como una forma de ahorro económico sin considerar los beneficios reales para la empresa, los trabajadores y las comunidades. Y pensando en el hecho que el trabajo remoto engloba las TIC, estas no deben utilizarse como en la cotidianidad de los trabajos industriales, puesto que la aplicación del teletrabajo y todas sus ventajas representan cambios importantes, no solo en la forma en que se organiza el trabajo de la empresa, sino también en la concepción de la jornada laboral, el trabajo por horas, los objetivos, el trabajo en equipo y la puntualidad, en ocasiones sin conocerse o compartir presencialmente.

Ventajas y Desventajas del teletrabajo.

Por lo anteriormente mencionado, la empresa requiere entender el valor añadido que esta forma de trabajar representa, porque permite que las personas asuman más responsabilidades, les otorga mayor libertad y autonomía, fortaleciendo a la larga el trabajo en equipo, la calidad, el desempeño y en ocasiones mejora en la calidad de vida, por tanto, trae una serie de pros y contras tanto para los empleados como para los empresarios, que generan una sinergia y evolución social.

Esto último -la evolución social- en las tesis de Pérez & Gálvez (2009), se refiere propiamente a cambios más complejos de una sociedad a otra Según estudiosos como Darwin, Spencer y Morgan, "...no solo la evolución como individuo, sino que todos son parte de una sociedad.". Con ello, la humanidad se enfrenta a cambios históricos y sociológicos, porque

cambiará la forma de desarrollo socioeconómico y enfrentará desafíos apasionantes cada vez más fuertes o tenues según su capacidad de resolución. Aquí, es donde para corrientes como los positivistas, todos los cambios han traído nuevas experiencias, y estas experiencias a su vez tienen pros y contras para aplicar nuevas formas de trabajar.

Se pueden mencionar como **ventajas** del teletrabajo: el aprendizaje tecnológico como una nueva forma de supervivencia, cambios en la estructura jerárquica y el paso del mercado de simples lugares de trabajo a redes de apoyo. El flujo de trabajo ha reemplazado el flujo de personas, y el proceso de selección busca contratar y promover la riqueza intelectual y asertividad con personas creativas, completamente seguras de sus tareas (competencia), estableciendo pronósticos internacionales en la planificación de carrera, cambiando el concepto de oficina y creando un espacio para el intercambio de conocimientos (Pérez & Gálvez, 2009).

Muchas publicaciones existentes sobre teletrabajo enfatizan que la principal ventaja de este tipo de organización del trabajo, es que puede coordinar mejor la labor, la vida familiar y personal de los trabajadores, aumentar la flexibilidad y reducir el tiempo de desplazamiento (Mejía, 2007) & (Mann y Holdsworth, 2003; Montreuil and Lippel, 2003; Tremblay, 2002, citados en Pérez & Gálvez, 2009). Además, otros autores ponen evidencia sobre el aumento en la productividad y efectividad en el trabajo por parte del personal (Pérez y Gálvez, 2008; DuBrin, 1991; Montreuil y Lippel, 2003, citados en Pérez & Gálvez, 2009), además de reducir el coste de la organización en cuanto a infraestructura y costes fijos, iluminación, electricidad, calefacción, etc. También hay algunos estudios interesantes en esta área, como los de Sandi Mann y Lynn Holdsworth (2003), citados en Pérez & Gálvez, (2009) en cuanto al impacto psicológico del teletrabajo en la salud física y mental del colaborador, pocas personas han analizado el impacto del trabajo desde casa en la organización de la vida diaria y los cambios en el entorno familiar.

Otro punto es que, también presenta este modelo una serie de **desventajas** para la modalidad de teletrabajo como: los continuos cambios en la sociedad y cómo afecta la realización del trabajo, la desaparición del estado de bienestar que favorece a los trabajadores, y la conexión no tan estrecha entre la empresa y el resto de trabajadores (Arias Orjuela, 2014). Igualmente hechos como las exigencias de las empresas que necesitan reducir costes de diversas formas, aprovechando tendencias como la automatización y la globalización convirtiendo a las máquinas en un sustituto de sus equipos de trabajo, a la par que se sistematiza y automatizan cada vez más nuevas labores como las ejercidas por abogados, contadores, entre otros (Pérez & Gálvez, 2009).

Por otro lado, la autogestión del tiempo es una de las variables más importantes que afectan la toma de decisiones de los empleados y gerentes en la oficina remota, lo que confirma lo que han demostrado otros estudios empíricos. Pero en este sentido, Jean-Luc Metzger y Olivier Cleach (2004, citados en Pérez & Gálvez, 2009) encontraron que los teletrabajadores que laboran desde casa extendían sus horas de trabajo entre un 10% y un 20% del total de sus horas de trabajo. Este hecho mostró que las personas se sentirán o tendrán culpa cuando estén en casa, pues en su psique el estar evitando o ahorrando tiempo de viaje al lugar de trabajo les hace trabajar más de 8 horas diarias, para no sentirse culpables, es decir, trabajan más para compensar.

Llegando al término de este apartado, para autores como Carrasco F (2009), el teletrabajo tiene más ventajas que desventajas, pero para efectos de esta investigación se expondrán sus postulados en contraposición a los aportados por Sonia Boiarov (2007), quien le atribuye en su tesis una serie de desventajas para el teletrabajador. Ambas posiciones son expresadas por los autores en la tabla 9, a continuación.

Tabla 9

Ventajas y desventajas del teletrabajo en la posición de dos autores.

Ventajas según Carrasco	Desventajas según Baiarov
<ul style="list-style-type: none">- Prestan más atención a las metas alcanzadas en lugar de completar el horario de trabajo.- Los trabajadores a distancia tienen más tiempo y autonomía, porque pueden organizar mejor los compromisos familiares e intereses sociales, entretenimiento, deportes, etc.- Mayor autonomía, creatividad, habilidad, desempeño, etc.- Ahorrar espacio físico, equipos, electricidad y costos de mantenimiento.- El trabajo se puede fortalecer porque se puede realizar en el hogar del trabajador o en cualquier otro lugar.- La oficina remota se puede desarrollar en varios departamentos en los que participa la empresa.- Reduce la contaminación ambiental y los problemas de tráfico de vehículos.- Permite que personas con diferentes capacidades se integren en el mundo laboral.- Reducir o evitar las ausencias laborales.	<ul style="list-style-type: none">- Precarización del empleo.- A veces no hay trabajo en equipo.- Aislamiento del teletrabajador.- Falta de supervisión directa y presencial de la empresa.- En ocasiones bajo nivel de compromiso empresarial.- Violación de derechos laborales.- Requerimiento de autodisciplina.- Imposibilidad de asensos en la organización.- Poco acceso a capacitación del personal.- Peligros ocasionados por la confidencialidad de la información facilitada.- Problemas de salud provocados por falta de mobiliario ergonómico y otras.

-
- El papel de los sindicatos ha cambiado.
 - Aporta diversos beneficios a las comunidades donde se instalan centros de teletrabajo;
 - Las políticas públicas del gobierno pueden fomentar el desarrollo de programas de teletrabajo en diferentes comunidades.
 - Se fortalece el aprendizaje de idiomas.
 - Optimización del tiempo, beneficioso para la empresa y los empleados remotos, ya que no necesitan estar físicamente presentes.

Nota. Realización propia basado en base a los postulados de Carrasco F (2009) y Sonia Boiarov (2007).

Lo anterior son solo algunas ejemplificaciones y acercamientos de la mano de expertos en materia de ventajas y desventajas basadas en la experiencia global del teletrabajo como forma de transformación del trabajo en el siglo XXI. Hoy en día, los empleadores siguen siendo reacios a participar en la modalidad del teletrabajo. Se preocupan por las horas de ingreso y salida y el control del tiempo intralaboral. Por lo tanto, para las empresas que desean optimizar las operaciones, retener talentos profesionales, descentralizar las operaciones y expandir las operaciones sin realizar costosas inversiones en edificios o estructuras y reducir los costos fijos, se recomienda utilizar la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto como solución organizacional y administrativa.

Reglamento interno de trabajo y el teletrabajo.

Para aquellas empresas donde se desee implementar el teletrabajo como modalidad laboral y filosofía de trabajo, acogiéndose a la Ley 1221 de 2008 y de acuerdo al Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia, MinTIC & MinTrabajo (2019), se precisa que en la fase de autoevaluación en el componente jurídico se genere una política interna de teletrabajo, se incluyan otrosí para contratos de teletrabajadores, diligenciamiento de autorreporte de condiciones laborales del teletrabajador, e incluso la modificación al Reglamento Interno de Trabajo y del manual de funciones y competencias, ambos de obligatoriedad en empresas que ocupen más de cinco trabajadores permanente, caso que en SeguriRed y RedTrack Si aplica.

Lo anterior, en conformidad simultánea con el Decreto 884 de 2012 que en artículos 5° y 8° establece la obligación del empleador a incorporar Reglamento Interno de Trabajo, especificando las condiciones especiales sobre cómo opera el teletrabajo al interior de la organización, destinándole así un capítulo exclusivo al teletrabajo, según el Libro Blanco: El ABC del teletrabajo MinTIC & MinTrabajo (2019) se deben establecer elementos y reglas internas de la empresa como:

- El objeto y ámbito de aplicación.
- Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo.
- Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo
- La modalidad que la empresa implementará.
- El proceso que debe seguir ante problemas técnicos y procedimentales.
- La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos.
- El cubrimiento de los gastos por parte del empleador.
- Formación y capacitación.

- Los deberes de las partes y los derechos y obligaciones de estas.
- Gestión de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reclamos, trámite y personas ante quienes deben presentarse.
- Condiciones del proceso de autorización.
- Puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo.
- Solicitudes de ingreso al programa.
- Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales.
- Auxilio de transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios (p. 118).

Marco jurídico

En Colombia en materia de teletrabajo se ha adelantado desde hace más de una década una legislación amplia que abarque los distintos ámbitos posibles en el área y la protección de derechos a trabajadores y teletrabajadores, actualmente las normas que reglamentan y regulan dicha modalidad de trabajo son:

Constitución Política de Colombia

La carta magna en sus artículos 25, 53 y 54 delimitan el derecho al trabajo y otros, así:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. Principios fundamentales en materia laboral extensibles al Teletrabajo.

Artículo 54. Obligación del Estado y empleadores otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Ley 1221 de 2008

Si bien, como se pudo evidenciar, el CST no enmarca la normatividad en cuanto a la relación laboral en trabajo remoto, el Congreso de la Republica en el 2008 instauro la Ley1221 que en Colombia entra a regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, definiéndose 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 de 2008, (Congreso de la República, 2008).

En esta se regula los derechos de los teletrabajadores como cualquier trabajador tradicional al pago de sus aportes a seguridad social, prestaciones sociales y demás conceptos que se desprendan de una relación laboral. De estos, su única excepción refiere al auxilio de transporte, puesto que, en la mayoría de los casos, esta modalidad suprime los costos de traslado al sitio de trabajo y en los casos que se requiera esto el empleador es quien asume los respectivos costos.

Y recientemente, en el año 2018 mediante circular 0060 se permite como novedad frente a esta modalidad, la celebración del contrato con firma electrónica. Esta medida por supuesto

favorece la contratación de trabajadores que estén en ciudades distintas a la domiciliaria de la empresa e incluso en el exterior. Llegando unos años después (2020) a verse favorecida frente a la pandemia de la COVID-19, estableciendo esta Ley las normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

El artículo 1° promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

También se enmarcan dentro de la presente Ley los artículos 5° el cual trata sobre la implementación del teletrabajo para el territorio Colombiano y las entidades encargadas de ello; y el artículo 6° que fija las garantías a los trabajadores en materia de derechos, sindico y seguridad social, al igual que la voluntariedad de este modelo; entre otros artículos de la misma Ley como el 7° que regula el registro de los teletrabajadores ante la inspección de trabajo respectiva a la jurisdicción o municipio pertinente (Congreso de la República, 2008).

Ley 2663 de 1950 CST

Aun cuando la Constitución dictamina lo expuesto anteriormente, existe el Código Sustantivo del Trabajo- CST, que tiene como finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y al tenerse en cuenta que esto mismo aborda el teletrabajo, se toma como base central de esta norma sus artículos 5°, 22°, 23°. Por otra parte se propone que este código debe ser modificado ante los cambios actuales que sufren las modalidades de contratos y trabajos a raíz del abrupto

cambio que trajo consigo la Covid-19 para los puestos de trabajo, trabajadores y empleadores Ley 223 de 1950, (Presidencia de la República, 1950).

Artículo 5o. definición de trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

En el Artículo 22. Del CST se define por contrato de trabajo a aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, mediante una remuneración y bajo la continuada dependencia o subordinación de la otra parte.

El Artículo 23. Caracteriza los elementos esenciales que deben concurrir dentro de un contrato o acuerdo de trabajo: la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes. Todo ello, la norma expresa que sea realizado sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.

El código sustantivo del trabajo en sus artículos 1, 11, 13 expone la norma en lo aplicable al trabajo y los derechos que tiene toda persona con excepción del régimen de jornada para el mismo de esta forma:

Artículo 1. objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Artículo 13. mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo. Ley 223 de 1950, (Presidencia de la República, 1950).

Ley 1562 de 2012

Una deficiencia que presento la Ley 1221 está dada por la especificación del trato que deben recibir los teletrabajadores en materia de riesgos laborales y la inclusión de estos al sistema de Seguridad Social. Por ello, en la Ley 1562 de 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, en los siguientes artículos se da igualdad frente a los trabajadores tradicionales.

Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia Ley 1562 de 2012.

Adicionalmente, la presente Ley enmarca las condiciones de servicios y acceso a material y plataformas tecnológicas, el trato igualitario entre las partes, días y horarios de trabajo, tratamiento de datos y seguridad informática, aportes al sistema de Seguridad Social Integral (Congreso de Colombia, 2012).

Proyecto de Ley 352 y 429 de 2020

Desde el 11 de diciembre del 2020, en plena circulación de la propagación de la COVID-19 se radico en el Congreso de la República (2020) ante las comisiones Séptima de Senado y Cámara de Representantes los proyectos de Ley No. 352/2020 ante senado y 429/2020 en cámara, por medio de la cual se busca regular el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, además de el acumulado posterior con el proyecto de ley No. 262/2020 senado, 429/2020 cámara, “por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.

El día 24 de marzo del 2021 en último debate de la Plenaria del Senado se otorgó aprobación al proyecto en cuestión, así se estableció un marco normativo que regula el trabajo en remoto desde casa y evita abusos hacia los trabajadores, quedando pendiente que el documento y sus proposiciones sean conciliadas en ambas plenarias del congreso para poderse convertir en Ley.

El texto aprobado en el Senado es el mismo que el aprobado conjuntamente por las Séptimas Comisiones de Senado y Cámara. Se hicieron algunas modificaciones en la Cámara, pero no se hicieron ajustes de fondo, que especificaron la relación entre los funcionarios públicos y las diferencias entre funcionarios y trabajadores formales, haciéndolos destinatarios de dicha ley igualmente. Anexo a otras modificaciones relacionadas con la evaluación del desempeño.

En este sentido, para que el proyecto sea convertido en Ley se requiere de la fecha prevista para la discusión del informe de conciliación, la cual en el momento de redacción de este documento aún está por confirmar. Sin embargo, se han identificado puntos clave como el derecho a desconectarse del trabajo, los subsidios a la conexión y las restricciones al horario laboral (a solo 8 horas diarias) con los cuales se llegó a acuerdo y ya quedaron establecidos.

Dentro de los puntos clave del documento presentado como proyecto, se enmarcan la llamada ‘desconexión laboral’ el cual promueve la garantía, seguridad derechos que todo trabajador y funcionario público debe gozar de tiempos de descanso, permisos, vacaciones, feriados, permisos para conciliar su vida personal, familiar y laboral. Los empleadores no deben hacer pedidos, ordenes, requerimientos u otros requisitos a los trabajadores fuera del horario laboral.

“Se garantiza el descanso del trabajador para que pueda conciliar su vida personal y su vida familiar”, ratificó el senador Carlos Motoa, ponente del proyecto en cuestión. De manera conjunta se exhorta a que en el marco del trabajo en casa exista acuerdo para el equipo tecnológico que facilite las labores, donde el mismo trabajador los pueda proveer (previo acuerdo) o en su defecto serán asumidos por el empleador los equipos, software, materiales, sistemas de información y demás en función de labor contratada.

Siguiendo con los aspectos contemplados por el proyecto de ley sobre los salarios y las prestaciones sociales, se dice que el trabajador tendrá derecho a todas las que se derivan en condiciones normales de su contrato laboral, pues este con el Trabajo en Casa no sufre ninguna modificación, y que en el caso del Auxilio de Transporte cuando este se es devengado, será reconocido como Auxilio de Conectividad Digital, y bajo ninguna circunstancia el Auxilio de Conectividad y el Auxilio de transporte serán concurrentes.

Se presentaron avances contundentes en materia de riesgos laborales (donde este afiliado el trabajador y que promueva y garantice condiciones de salud física y mental), prestaciones y salarios no cambian, siguen igual que en el contrato inicial y se le reasigna el anterior auxilio de transporte ahora bajo la modalidad de auxilio de conectividad, el cual uno contra otro compensa ante el NO desplazamiento físico del personal, y mayor conectividad en el hogar (Congreso de la República, 2020).

Decreto 884 de 2012

Otra norma que entra a complementar la Ley del teletrabajo ha sido el decreto 884 de 2012 en donde se establece las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia y subordinación, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la red de fomento para el teletrabajo. Así mismo se establecen los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para dicho modelo Decreto 884 de 2012, (Presidencia de la República, 2012).

Para este decreto reglamentario se determinan el tipo de contrato y la vinculación para el teletrabajador así como los requisitos que deba satisfacer este acuerdo para ambas partes; nuevamente hace un tratado a la igualdad de trato, el uso adecuado de equipos, entre otros aspectos para aclarar y tener en cuenta (Presidencia de la República, 2012)

Decreto 1072 de 2015

Por medio de dicho documento se reglamenta el sector trabajo, así dentro de los artículos 1° y 3°, entre otros, se formaliza la generación de empleo, a fin de facilitar incentivos en la formalización en la creación de empresas en aras de aumentar los beneficios y reducir los costos de formalización.

Igualmente, focaliza los programas de desarrollo empresarial en tanto diseñe y promueva programas de micro crédito y crédito para empresas de sectores rurales y urbanos, facilita además las relaciones entre universidad, empresa y estado, mejorando la empleabilidad de los jóvenes egresados (Ministerio de Trabajo, 2015).

Resolución 2886 de 2012

Para que el teletrabajo como modalidad de trabajo en remoto tenga una mayor aceptación por parte de empresarios y trabajadores, en el 2012 el ministerio de trabajo expide la Resolución 2886, donde se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, las actividades que le compete desarrollar y su funcionamiento y se dictan otras disposiciones en medida a lo establecido en los artículos 4°, parágrafo, de la Ley 1221 de 2008 y 12 del decreto 0884 de 2012 (Resolución 2886 de 2012 (Ministerio de Trabajo, 2012)).

De conformidad con este último – Decreto 884 de 2012 reglamentario de la Ley 1221 de 2008-, se asigna al Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, correspondiéndole desarrollar actividades conjuntamente con las entidades señaladas en el artículo 4° de la mencionada Ley (Resolución 2886 de 2012 (Ministerio de Trabajo, 2012)).

Sentencia C-337 de 2011

Ante la Corte Constitucional el M.P. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Tramita la solicitud de protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador - Debe incluir el sistema del subsidio familiar.

Al respecto resuelve la Corte, declarar exequible el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley (Pretelt, 2011).

La Corte Constitucional dictó el primer veredicto sobre cifras de teletrabajo y aprobó que el personal de teletrabajo debe recibir subsidios familiares y todas las protecciones de los cuales gozan igualmente todos los trabajadores en las instalaciones de la empresa. (Sentencia C-337, Corte Constitucional, 2011).

Resolución 385 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. En este se declara el estado de emergencia sanitario en un inicio desde el 12 de marzo de 2020 hasta el 30 de mayo del mismo año. Se adoptan las medidas sanitarias para prevenir y controlar la propagación de la Covid-19, determinando planes de contingencia y medidas preventivas de aislamiento y cuarentena. Entre otros aspectos (MINSALUD, 2020).

Circular 0021 del Ministerio del Trabajo, 2020

En dicha Circular se establece el Trabajo en Casa como una medida excepcional, ocasional y temporal en la cual el trabajador puede desarrollar sus labores desde casa en cualquier sector de la economía (Ministerio del Trabajo, 2020), recalando que esta modalidad es diferente al Teletrabajo pues no se cumple con los requisitos establecidos para este en la ley 1221 de 2008. En el mismo sentido, el Trabajo en Casa no cuenta con una consagración legal tal como el Teletrabajo, salvo lo referente al numeral 4 del artículo 6 de la 1221, en el cual se da una definición por exclusión, es decir, aquella conducta que se describe no se puede considerar Teletrabajo aun cuando utilice las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones para desempeñar sus funciones.

El Ministerio también expone que para que se pueda implementar esta modalidad de trabajo, se requiere la existencia de un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Ante la inexistencia de regulación sobre el Trabajo en Casa y el creciente uso de este en Colombia el Ministerio del Trabajo el dos (02) de junio del dos mil veinte (2020) emitió la Circular 0041 con la cual se dan los lineamientos básicos que se deben cumplir para el adecuado desarrollo del Trabajo en Casa, estos se dividen en: relaciones laborales (con subordinación), la jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

Marco contextual

El teletrabajo se originó a partir de una crisis del petróleo vivida por Estados Unidos en la década de 1970, en una fábrica especializada en arte y creación gráfica, denominada *Fotosatz* quien es la primera en instaurar el término y su objetivo dentro de la industria y la economía en general era el ahorro de energía al evitar desplazamientos que provocasen un mayor consumo de los derivados pétreos por concepto del uso de automóviles para llegar a su destino (Talia, 2000).

Como se expuso en apartados previos, la evolución del trabajo, en su término y metodología han sufrido distintos cambios a nivel global, luego de que en la década de los 70's a raíz de la crisis económica se buscasen alternativas para reducir los desplazamientos al trabajo y más bien llevar el trabajo al trabajador, naciendo el término de “telecommuting”. Fue de este modo como inicio marcándose desde la academia las expectativas que se tienen con este modelo, hasta materializarse en el campo productivo de distintas empresas que han buscado actualizarse, estar en la vanguardia e innovar por medio de este modelo que permite mayor productividad, reducción en el consumo de recursos, bajos costos operativos y estructurales para la empresa y

por parte del trabajador verse beneficiado con mayor tiempo aprovechado con su familia, menores tiempos en desplazamiento, trabajo por objetivos, entre otros (Padilla Meléndez, 1998).

Ahora, mirando dicho precedente a una escala regional y nacional el término del teletrabajo fue introducido mediante la academia en Colombia y unas pocas empresas que estaban buscando alternativas para reducir sus costos operativos después de lo sucedido en Argentina en pleno inicio de milenio donde el desempleo estuvo encima del 20% que repercutió en generar soluciones innovadoras en la generación de empleo, lo cual funcionó y para otras naciones sentó un precedente para emular, por ello, Colombia en el 2008 se regula dicha modalidad de empleo mediante la Ley 1221 y posteriormente reglamentada por decreto 884 de 2012, pero existe una variable no contemplada en el proceso legislativo y es que los políticos y legisladores no han ejercido nunca desde la posición del teletrabajador, y aun cuando algunas empresas para 2020 ya habían implementado este sistema en sus organizaciones y otras tantas funcionaban únicamente bajo dicho modelo; la verdad es que, la gran mayoría de las entidades públicas y privadas fueron sorprendidas ante la COVID-19, acorraladas abrupta y directamente a actualizarse en su sistema laboral o por el contrario tener que suspender sus operaciones y perjudicar en despidos masivos de sus colaboradores.

Si bien lo anterior es en un contexto nacional donde a febrero del presente, el 98% de las empresas colombianas se vieron forzadas abruptamente a pasar al trabajo remoto y teletrabajo ante la pandemia, frente al 11.2% de empresas que tenían esta modalidad un año atrás (ACRIP, 2020) hoy en día, según la más reciente encuesta de Conciliación de vida laboral y personal presentada por la ANDI y el Ministerio de Trabajo, se expone que, después de haberse levantado las restricciones, el 86.7% de las empresas y colaboradores entrevistados aún continúan

trabajando desde sus hogares después del último consenso realizado en junio del año pasado (ANDI & MinTrabajo, 2020).

Para el caso de Bogotá siendo esta la capital de la Nación y albergando más del 18% de las fuentes de empleo de Colombia, en el año 2020 según la Encuesta Nacional Impacto Económico Covid-19 Capítulo Bogotá el 15% de los empresarios manifiestan haber variado puestos de trabajo durante la pandemia y el Estado de Emergencia a trabajar desde casa y el 0% de estos manifiesta haber aumentado su planta de personal, ante las obvias razones (Cámara de Comercio de Bogotá & Confecamaras, 2020).

Para esta investigación se tomó como fuente de medida dos empresas de la Capital, las cuales desarrollan sus actividades dentro del perímetro bogotano y están dentro del grupo de evaluación de la CCB y Confecámaras. Estas empresas se escogieron dado su tamaño, pues son micro y pequeña empresa las cuales se caracterizaron por no detener su operación, salvaguardar la integridad de su personal aun siendo las excepciones y cuidar de los puestos de trabajo, en pro de seguir adelante y no detener su actividad. Dichas empresas son: *SeguriRed* y *RedTrac* de Bogotá-Colombia, la primera siendo su actividad un 100% dependiente de la presencialidad y la segunda un tanto mixta e incluso más orientada a actividades digitales, estas empresas se caracterizan igualmente porque una parte de su planilla de nómina se trasladó de los espacios corporativos a los hogares y hoy en día vive la experiencia y puede dar testimonio por parte de sus trabajadores y directivos sobre esta modalidad de trabajo.

Dado que la aplicabilidad de la presente investigación está dirigida al estudio sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo de manera específica en dos empresas de Colombia ubicadas en la capital, Bogotá D.C., como se mencionó anteriormente, *SeguriRed* y *RedTrack*, se

describen estas dos y el entorno del estudio con el ánimo de ilustrar al lector sobre el contexto donde desempeñan su actividad ambas organizaciones.

En primer lugar, la empresa *SeguriRed LTDA*, identificada con NIT. 830.092.458-3 y domiciliada en la carrera 29 No. 40A-57 en la ciudad de Bogotá D.C., con representación legal por parte del señor Pedro Antonio Jiménez Malagón es una microempresa cuyo inicio de actividades se dio el 21 de septiembre del 2001 (este año cumple 20 años en el mercado de la seguridad), desde entonces ha variado únicamente su logo en tres ocasiones, pero siempre ha mantenido el mismo nombre y razón social. Está se dedica principalmente a ofrecer servicios de seguridad electrónica a través de medios tecnológicos para los establecimientos comerciales, propiedades y cualquier tipo de inmueble que se desee proteger ante la vulnerabilidad y debilidad de seguridad que se tenga, ofreciendo siempre protección y la mejor seguridad a familiar y empresas con altos estándares de calidad y servicio. Cuenta en la actualidad con 20 trabajadores en su nómina y desde la declaración del estado de emergencia autorizado por el Gobierno Nacional, 5 de ellos, fueron variados a labores bajo la modalidad del teletrabajo.

En segundo lugar, la empresa *RedTrack SAS* identificada con NIT. 901.278.943-2 y domiciliada en la Transversal 29 No. 40A-57 en la ciudad de Bogotá D.C., con representación legal por parte del señor Santiago Jiménez Cotagaita es una microempresa cuyo inicio de actividades se dio el 31 de mayo del 2019 y su actividad es Ofrecer servicios rastreo vehicular y telemetría para objetos que necesiten de este sistema. Esta empresa tiene vínculos familiares junto a SeguriRed, pero se generó como una empresa totalmente independiente dado que la normativa que enmarca su actividad exige que se dedique de preferencia exclusiva a dicha actividad. Cuenta en la actualidad con 5 trabajadores en su nómina y desde la declaración del

estado de emergencia autorizado por el Gobierno Nacional, 2 de ellos, pudieron seguir desarrollando sus labores para la empresa desde sus casas por medio del teletrabajo

Así, entrando en materia de estudio, puntualizando las empresas que implementaron esta modalidad de trabajo y específicamente las dos empresas *SeguriRed* y *RedTrack*, escogidas para este análisis, las cuales implementaron este sistema de teletrabajo y en el momento que se llegue a levantar el estado de emergencia dictaminado por el Gobierno Nacional de Colombia, las empresas buscan validar cual modelo le es más beneficioso para el trabajador y la empresa, por ello se aplicaran encuestas a los colaboradores de ambas empresas para identificar las ventajas y desventajas en aspectos sociales, económicos, laborales y ambientales; al igual que los beneficios y perjuicios que pueda generar para la empresa, por lo que se evaluara desde la perspectiva de los empleadores mediante entrevistas semiestructuradas.

7. Metodología

En este marco se organiza en base a un sistema o método, la recolección, ordenamiento y análisis de la información, para, posteriormente contar con estos mismos para interpretarse los resultados, discutirlos, analizarles y concluir en pro de darle solución al problema que se investiga por medio de los objetivos propuestos. En palabras de Balestrini (2000), se define al marco metodológico como: "...el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de forma validad y con una alta precisión." (p.44).

Tipo de investigación

Para este proyecto, la investigación realizada según su nivel de profundización es de tipo descriptiva y explicativa. La investigación descriptiva busca identificar las situaciones y actitudes predominantes para el proyecto, la meta de este tipo de investigación según Manuel Gross “no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (F. Morales, 2014). De acuerdo con Hernández, Baptista, & Fernández (2014), este alcance busca reunir y medir información de forma conjunta o independiente respecto a las variables o los conceptos a las que se refieren, ya que, describir es medir, así en un estudio descriptivo se eligen una serie de variables y se mide cada una de ellas, de esa manera se podrá describir lo que se investiga.

La investigación explicativa basa su conocimiento en la relación causa-efecto que tiene en cuenta lo que se quiere explicar, como “es el problema que genera la pregunta que ha de explicarse” (Gross, 2010); y lo que se explica como “la explicación es siempre una deducción de una teoría que contiene afirmaciones que explican hechos particulares” (Gross, 2010). Para el caso de este proyecto, una vez se ha podido obtener una previa del trabajo remoto bajo la modalidad de Trabajo en Casa, a causa de la emergencia sanitaria por la Covid-19, se quiere estudiar la causalidad de adoptar una medida definitiva como lo es el teletrabajo.

El enfoque de la investigación es *mixto*, siendo que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos de la investigación para responder a un planteamiento, por un lado, el enfoque *cualitativo* le aporta la utilidad para descubrir y refinar las preguntas propias del proyecto investigativo y su base metodológica en recolección de datos sin medición numérica como las entrevistas, descripciones y observaciones para el caso concreto de este proyecto adicionalmente le aporta flexibilidad al mismo, obteniendo las perspectivas y puntos de vista de

los participantes (emociones, prioridades, experiencia en el tema) haciendo preguntas más abiertas, reuniendo datos a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula (Hernández et al., 2014).

Adicionalmente, al tener en cuenta que este proyecto tiene una serie de procesos tanto secuenciales como probatorios el enfoque de esta investigación es también *cuantitativo*, al tener como punto de partida una idea que expone objetivos y plantea preguntas investigativas una vez se delimita esta misma, conduciendo a la búsqueda literaria para validación de alcances previos y contextualización de una perspectiva teórica. Se formulan las hipótesis al caso y establecen sus variables determinadas a raíz de las preguntas, las cuales tienen que ser probadas para que se puedan medir las variables en un contexto determinado para analizar las mediciones que se obtengan con el uso de métodos estadísticos apropiados para el proyecto. Por último, se extraen una serie de conclusiones que responden a los objetivos y la hipótesis del documento.

Con estos tipos de investigación se pretende tener un acercamiento a la modalidad de teletrabajo, donde se quiere definir, analizar sus principales características, cómo se plantea en la realidad y dónde se desea investigar las consecuencias positivas y negativas, para encontrar próximas soluciones.

Diseño metodológico

Se plantea como diseño metodológico es observacional no experimental donde se puede recolectar información externa y que ya existe para la recolección y sustentación del proyecto, con el fin de comparar y evidenciar formas de trabajo actualizadas o determinar si estas son adecuadas para implementarlas actualmente (Sampieri, 2003). En otras palabras, en estos estudios, no se cambian deliberadamente la variable independiente para ver su influencia en otras

variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos que ocurren en el medio natural para analizarlos de manera objetiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2009).

En cuanto a la observación para esta investigación en palabras de F. Morales (2014) y Hernández et al. (2009) es diferente al acto de ver (lo cual hacemos todos los días). Ésta es una cuestión de grado. Y la “observación investigativa” no se limita al sentido de la vista, sino a todos los sentidos. Así como la recolección de datos e información acerca de personas que están viviendo el teletrabajo como su nueva realidad laboral y obtener información real de lo que puede suceder a través de las herramientas que se aplicarán para obtener la información; puesto que los propósitos de la observación es explorar y describir aspectos de la vida social; comprender los procesos vinculados entre personas y situaciones, experiencias, circunstancias (Hernández et al., 2009).

Población

Al ser un trabajo enfocado a empresas pequeñas (micro y pequeña) se escogió como población de investigación a los trabajadores de la empresa SeguriRed y RedTrack que actualmente están trabajando bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto y aquellos que también están en alternancia, para obtener los datos cuantitativos, esto da un total de 13 trabajadores encuestados independiente de su edad, genero, raza, nivel socio-económico o religión, no se realiza muestra poblacional para la aplicación de la herramienta puesto que al ser tan pequeña la población objetiva se toma esta última en total. Para el caso de la investigación cualitativa que aplicara una herramienta distinta, se seleccionó a los directivos de ambas empresas, para el caso particular serán los gerentes de dichas organizaciones y quienes tienen un

mayor conocimiento de los últimos acontecimientos de sus entidades y el personal que allí labora.

Procedimiento

La investigación se realizará en los siguientes pasos:

Se identificará el contexto social de este eje temático y sobre el cual se analiza la información que pueda existir de distintos autores. Esto permite que se pueda construir el marco referencial de la investigación que servirá de base teórica para diseñar la investigación que se deba ejecutar en particular para obtener los objetivos propuestos. Para obtener esta indagación es importante recolectar los datos con relación a la información que se desea obtener con base en la aplicabilidad de unas herramientas para recolección de información con esto se procede a analizar y procesar la información recolectada para finalmente ser interpretada en el contexto específico de estas dos empresas objeto de análisis.

Por último, se consolida los datos de estas pruebas y una observación final al entorno donde se mueven ambas empresas y colaboradores para proponer recomendaciones o acciones de mejora para implementar el teletrabajo o no en las empresas SeguriRed y RedTrack, lo cual como acto final será expuesto en un documento final que sirva para comunidades académica, laboral y empresarial de todos los beneficiados.

Instrumentos por aplicar

La presente investigación al ser del tipo mixta engloba instrumentos hacia los enfoques cuantitativo, por medio de la recolección de información previa a la pandemia que posean las

empresas y por otro lado, la aplicación de encuesta de investigación mixta, para obtener datos sobre las ventajas o desventajas económicas, sociales y ambientales a los trabajadores de las empresas *SeguriRed* y *RedTrack* estas encuestas se aplicarán a los empleados de ambas empresas que en la actualidad y dado el estado de emergencia sanitaria se encuentran laborando desde casa en la modalidad de teletrabajo.

Igualmente, desde el enfoque cualitativo requiere la aplicación de entrevista semiestructurada, la cual aporta un orden, pero a su vez flexibilidad en la recolección de la información y será realizada a este mismo personal, así como a los directivos y nivel estratégico de las compañías, a fin de conocer desde niveles jerárquicos altos como ha sido la experiencia para la empresa. Lo anterior garantiza que la información en ningún momento este sesgada y sea lo más objetiva posible, además de evitar viciar los resultados y que los datos son obtenidos de manera transparente.

Herramientas de recolección de información

Para obtener los datos de la presente investigación, se optó por aplicar la herramienta de la *Encuesta o cuestionario* a los trabajadores de las empresas *SeguriRed* y *RedTrack*, pues, de acuerdo a Sampieri (2003) el cuestionario es quizá el más usado para recolectar datos, este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Se puede definir esta como una entrevista, pero a cambio de realizarse de manera personalizada, se aplica a un gran número de personas utilizando un cuestionario estructurado o semiestructurado que permite investigar un mercado o las condiciones sociales de una población.

Con base en lo anterior se realizaron encuestas estructuradas para aplicar a 10 trabajadores de las empresas Segurired y 3 trabajadores de la empresa RedTrack que se encuentran laborando en modalidad de teletrabajo y alternancia para un total de 13 encuestas. Para la difusión de la encuesta y no uso de papel, se utilizó la plataforma de Google FormsTM que permitió incluir la encuesta en un formulario y obtener los resultados en vivo, además, se hace uso de los canales de comunicación digitales de ambas empresas para transmitir la dinámica de la aplicación de las herramientas

Por otra parte, para obtener los datos de la investigación cualitativa se aplicó entrevistas a los directivos de ambas empresas para conocer su posición frente a la modalidad del teletrabajo, según Sampieri (2003), este instrumento implica que una persona calificada aplica un cuestionario abierto o cerrado a los sujetos participantes, realizándole las preguntas y documentando cada una de las respuestas, además, para la validez del ejercicio se grabó la conversación y posteriormente esta fue transcrita.

Herramientas de procesamiento de datos

Una vez se han obtenido los datos, para realizar el análisis a estos es apropiado que estos sean organizados pasando de una forma no tratada a una más legible y que permita la interpretación de los investigadores a fin de resolver los objetivos y concluir la investigación (Abreu, 2014), para este procedimiento se trasladaron los datos a plataformas como Google FormsTM, SPSS de IBMTM; y, Microsoft ExcelTM. Con estas aplicaciones se recolectó la información en una primera instancia por FormsTM, luego estos datos en un archivo plano fueron ingresados en Excel y luego importados a IBM SPSS, la información fue organizada y procesada en base a las necesidades de la investigación.

Una vez realizado esto, las gráficas obtenidas por medio de IBM SPSS fueron llevados por medio de tablas exportadas a Excel y allí, graficados nuevamente para mayor comodidad de la información a presentar en este documento, de una manera más pulcra para el lector.

Plan operativo

En el anexo 3 del presente documento se adiciona el plan operativo propuesto desde el anteproyecto o propuesta de grado.

Cronograma

En el anexo 4 del presente documento se adiciona el cronograma propuesto desde el anteproyecto o propuesta de grado.

Presupuesto

En el anexo 5 del presente documento se adiciona el presupuesto proyectado desde el anteproyecto o propuesta de grado.

8. Resultados y análisis

En el presente apartado se exponen las derivaciones de la investigación realizada, se presenta de dos maneras como se mencionó en la metodología del presente documento, así; *la primera sección* incluye los resultados de la entrevista la cual se aplicó de manera virtual, pero personal a cada uno de los trabajadores de ambas empresas (SeguriRed y RedTrack) en forma conjunta (al

ser empresas pequeña y micro respectivamente, es más factible evaluar en conjunto) tanto a aquellos que hoy en día están con trabajo remoto desde sus casas, como a aquellos colaboradores que están en alternancia.

Con esta primera parte, se logra llegar a resolver el primer objetivo específico que busca identificar las ventajas y desventajas en aspectos: sociales, económicos, laborales y ambientales para las empresas SeguriRed y Redtrack y sus trabajadores que actualmente laboral en modalidad de teletrabajo. De la empresa RedTrack solo 3 trabajadores aplicaron a la encuesta, siendo una población muy pequeña no arrojan un resultado específico de manera independiente, por lo que se mencionaran las empresas como un global de referencia para el sector de seguridad en Bogotá.

La segunda sección expone los resultados obtenidos fruto de las entrevistas que se efectuaron a los directivos de las empresas SeguriRed y RedTrack y permite reconocer, desde la perspectiva de la línea de mando de las organizaciones, como se constituía el trabajo y las funciones de los colaboradores en trabajo tradicional antes de la pandemia y como este varió con relación a los acontecimientos mundiales de la COVID-19 en el año 2020 que fue decretado en Colombia en marzo de ese mismo año. Con este se reporte se logra alcanzar el segundo objetivo específico del presente proyecto, el cual, compara la modalidad de trabajo tradicional y teletrabajo antes y después de época de pandemia para las empresas SeguriRed y Redtrack.

Encuestas

Rango de edad

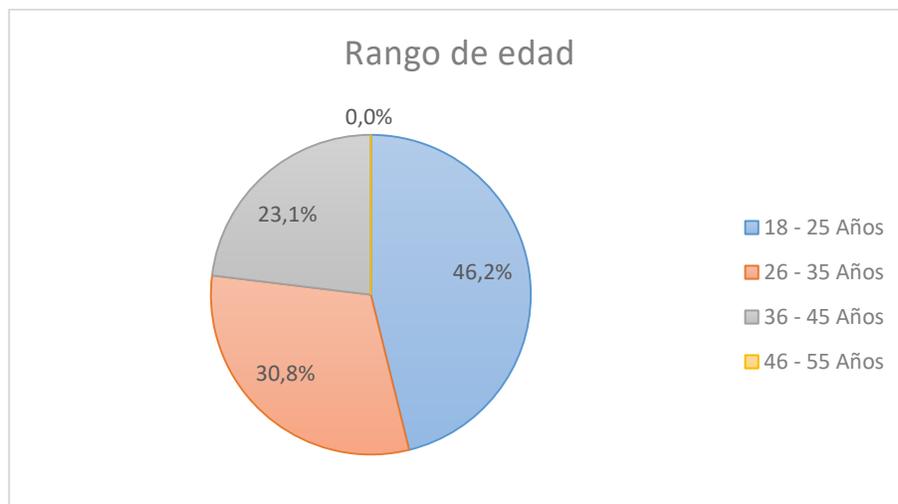
Se evidencia que, en las empresas estudiadas la mayoría de las personas que allí laboran, y que actualmente están bajo la modalidad de teletrabajo y en alternancia, son en su mayoría

jóvenes, llámese a estos menores a 24 años de edad (Naciones Unidas, 2003), representando en estas organizaciones un 46,2%, y sumado a una edad de joven adulto (39 años) según las Naciones Unidas (2003), que prácticamente para la fuerza laboral mayoritaria en las compañías SeguriRed y RedTrack constituyen en conjunto más del 75%, ver figura 2.

Un factor que se puede tener en cuenta es que según estos rangos de edades, los trabajadores podrían catalogarse dentro de la generación de los *Millenials*, caracterizados por su orientación a vivir en libertad, trabajar desde cualquier lugar, estar siempre conectados en redes virtuales y físicas, y, especialmente por no ser consistentes en un solo puesto de trabajo sino, su alta atracción por experimentar diferentes ángulos de la vida laboral y ganar experiencia en distintas actividades (Peñalosa & López, 2016). Con esto último, se buscará conocer la incidencia de esta variable frente a la satisfacción que le generó al trabajador la modalidad del teletrabajo.

Figura 2

Rango de edad de los trabajadores encuestados en empresas SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto de rango de edad de los trabajadores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Se Puede apreciar en la siguiente tabla 10, como de los 13 empleados que fueron encuestados, la mayoría (seis personas), están entre los 18 a 25 años, siendo ellos la población más joven y fuerza laboral de gran actividad en las empresas.

Tabla 10

Rango de edad trabajadores encuestados.

Concepto	Rango de edad	
	Valor	Porcentaje
18 - 25 Años	6	46,2%
26 - 35 Años	4	30,8%
36 - 45 Años	3	23,1%
46 - 55 Años	0	0,0%
TOTAL	13	100%

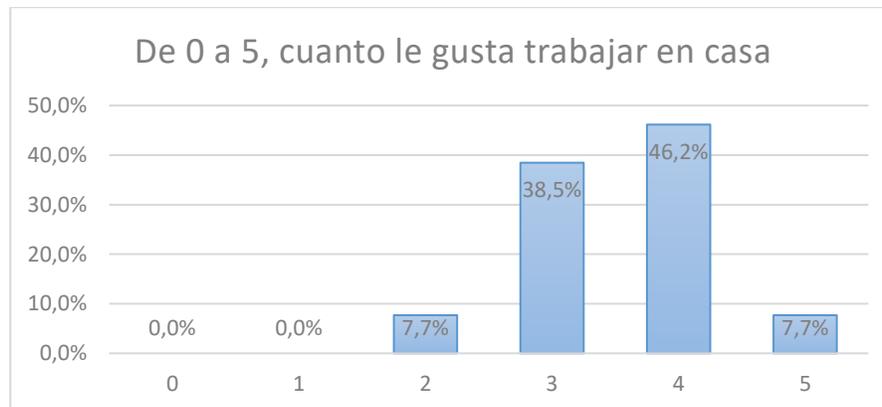
Nota. Realización propia basado en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

De cero a cinco cuanto le gusta trabajar en casa

Para la segunda pregunta realizada a los colaboradores de las empresas SeguriRed y RedTrack, donde se solicita que en una escala de 0 a 5 ¿Cuánto le gusta trabajar desde casa? Los trabajadores según lo evidenciado en la figura 3, le dan una calificación de 4 a la satisfacción que genera el trabajar desde casa o desde cualquier lugar, esta variable, más adelante será objeto de mayor análisis para conocer si esto va en sincronía con los intereses sicosociales de cada persona.

Figura 3

Escala de 0 a 5 para gusto en teletrabajo en los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados en aspecto del gusto por el trabajo en casa en una escala de 0 a 5 en trabajadores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

En la tabla 11 a continuación se aprecia que la mayor concentración de personas demuestra un favorecimiento a la modalidad del teletrabajo pues 11 personas de las 13 encuestadas asignan una calificación entre 3 y 4 para esta pregunta.

Tabla 11

Gusto por el teletrabajo en escala de cero a cinco en los trabajadores encuestados.

De 0 a 5, cuanto le gusta trabajar en casa			
Concepto	Valor	Porcentaje	
0	0	0,0%	
1	0	0,0%	
2	1	7,7%	
3	5	38,5%	
4	6	46,2%	
5	1	7,7%	
TOTAL	13	100%	

Nota. Realización propia basado en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

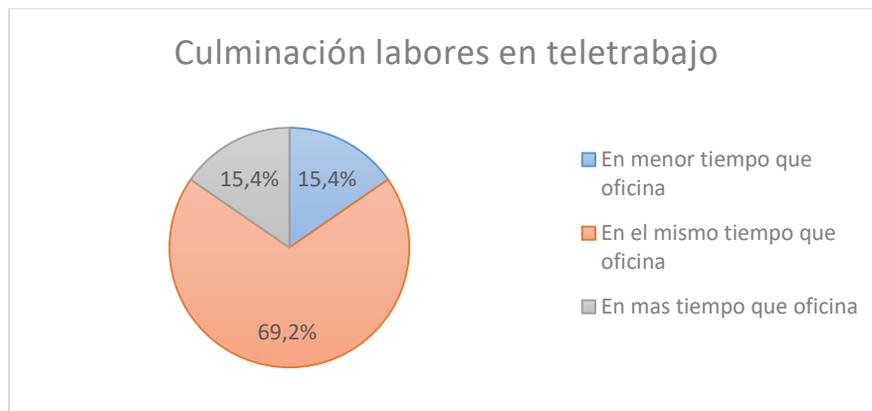
Culminación de labores en teletrabajo

Para la tercera variable a analizar en la encuesta realizada a los trabajadores en remoto y trabajadores en alternancia de las empresas SeguriRed y RedTrack, se les pidió que definieran si las labores que habitualmente desempeñaban desde sus puestos de trabajo en oficina, y que ahora realizan desde sus hogares han sufrido variabilidad en mayor, menor o igual extensión horaria que ahora registran desde el trabajo remoto, en comparación al mismo trabajo que desempeñaban dentro de la infraestructura de la empresa.

Con lo anterior los trabajadores demuestran que más de dos terceras partes de las labores las culminan en el mismo tiempo que les llevaba estando en la oficina, esto se aprecia en la figura 4, donde el 69,2% de los encuestados, correspondientes a 9 trabajadores (ver tabla 12) de los 13 encuestados manifiestan que no les lleva un mayor esfuerzo horario o menor en cuanto a las labores que desempeñan ahora desde casa y en comparativa a las efectuadas desde la oficina.

Figura 4

Culminación de labores en teletrabajo según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta del tiempo que les toma realizar sus labores en teletrabajo, comparado al trabajo tradicional en colaboradores de ambas empresas. Fuente: elaboración propia.

Se puede evidenciar en la tabla 12 a continuación, que solo 4 de las 13 personas que se encuestaron manifiestan que existe un desfase horario en las actividades que realizan para la empresa, pero esta vez desde sus hogares, quedando en contradicción con los postulados de Jean-Luc Metzger y Olivier Cleach (2004, citados en Pérez & Gálvez, 2009).

Tabla 12

Relación de culminación de labores en teletrabajo y trabajo tradicional en los trabajadores encuestados.

Culminación labores en teletrabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
En menor tiempo que oficina	2	15,4%
En el mismo tiempo que oficina	9	69,2%
En más tiempo que oficina	2	15,4%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basado en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Es más productivo en teletrabajo

Con la pregunta “¿Se siente más productivo trabajando en casa?” se buscó conocer de mano del mismo trabajador su percepción frente a la productividad que ejerce el teletrabajo en este nuevo estilo de vida, y si en contraste con su anterior modelo de trabajo tradicional, ahora se le permite mayor libertad, pero con esto mismo más responsabilidad para ser igual o más productivo que antes, como se puede apreciar en la figura 5, más de la mitad de los trabajadores (53,8%) expresa sentirse altamente productivo con respecto al trabajo tradicional.

Por otra parte, al ser 13 personas las encuestadas, es decir, siendo impar es más factible llegar a evaluar esta muestra ya que no supone en ningún momento igualdad alguna, esto

mismo permite que el análisis de estos resultados no dé lugar a equidades y muestre una realidad asertiva. Ver tabla 13. En el caso específico de esta interrogante permite validar lo anterior y demostrar que según la perspectiva del trabajador este es más productivo si trabaja en remoto. Ahora, esto tiene que evidenciarse igualmente desde la perspectiva del empleador, lo cual se hará en apartados posteriores.

Figura 5

Es más productivo en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto de la percepción de productividad en modalidad de teletrabajo, comparado al trabajo tradicional en colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 13

Relación de productividad en teletrabajo y trabajo tradicional en los trabajadores encuestados.

Es más productivo el teletrabajo			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	7	53,8%
	No	6	46,2%
TOTAL		13	100%

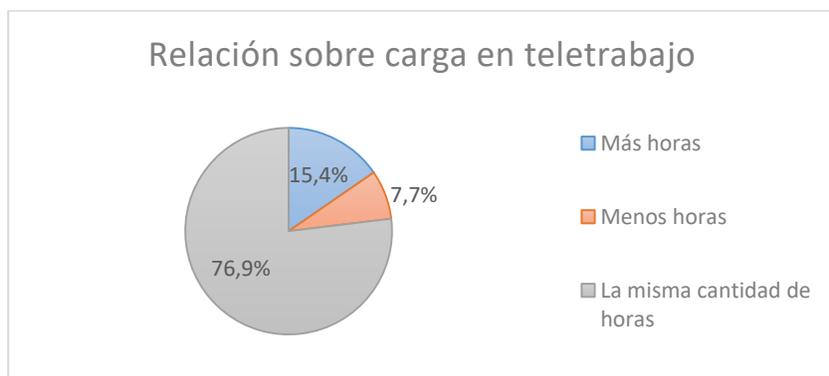
Nota. Realización propia basado en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Relación de sobrecarga en teletrabajo

Con este punto, los investigadores buscan conocer si existe una relación entre esta y la tercera pregunta, de modo que en la presente busca identificar si existe sobrecarga en horario laboral de las funciones del teletrabajo en comparación con las mismas funciones que son desarrolladas desde ambientes corporativos. Ver figura 6.

Figura 6

Relación de sobrecarga en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto de la relación de sobre carga laboral en modalidad de teletrabajo, comparado al trabajo tradicional en colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

De este modo se logró abordar que el 76,9% de los encuestados, es decir, tres cuartas partes de la muestra manifiestan que las labores a realizar le llevan la misma cantidad de horas que las realizadas en su horario habitual de 8 horas dentro de las oficinas, con el expreso de este punto y el punto 3 se obtuvo como resultado que para la modalidad que desarrollan las empresas SeguriRed y RedTrack no constituye al empleado una sobrecarga y desfase horario el realizar sus labores desde una localidad en remoto.

Adicional a lo anterior, se evidencia en la tabla 14, correspondiente a la misma interrogante, que 10 de los 13 trabajadores encuestados manifiestan no sentirse sobre cargados laboralmente con esta nueva modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, lo cual se evidencia igualmente en que solo 2 personas manifiestan una mayor intensidad horaria en pro de sus labores empresariales. A lo cual, se debe contemplar el hecho de que en los hogares las personas adquieren nuevos roles como: el cocinar, el lavado de ropa, aseo, cuidado de hijos, entre otros que pueden interrumpir las funciones laborales y posteriormente crear un desfase en su jornada laboral, esto es, una variable que debe considerarse.

Tabla 14

Relación de productividad en teletrabajo y trabajo tradicional en los trabajadores encuestados.

Relación sobre carga en teletrabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
Más horas	2	15,4%
Menos horas	1	7,7%
La misma cantidad de horas	10	76,9%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Cuántas horas de más realiza en teletrabajo

Se quiso conocer de primera mano en el caso que, si existiese un desfase horario en las labores desempeñadas por teletrabajadores de la empresa SeguriRed y RedTrack, cuántas horas significaba semanalmente dicho extra que estaban aportando los empleados a las compañías, como en el anterior punto se logró identificar que 2 de las 13 personas si reportan que están trabajando más horas de las habituales en esta nueva modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, ambas expresan que dicho desfase obedece a una hora extra a la semana. Ver figura 7.

Viéndose reflejado en la tabla 15 del presente se ve que el 100% de las personas que respondieron a esta pregunta manifiestan una hora adicional en sus funciones en esta nueva modalidad. Que, si bien no se puede considerar como exagerada si deja un precedente para vigilar y no saturar a la fuerza laboral.

Figura 7

Número de horas adicionales de trabajo que realiza en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto del número de horas adicionales que demanda las labores realizadas en modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 15

Horas adicionales de labores en teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

¿Cuántas horas de más realiza en teletrabajo?		
Concepto	Valor	Porcentaje
1 Hora	2	100,0%
2 Horas	0	0,0%
3 Horas	0	0,0%
4 Horas	0	0,0%
5 Horas	0	0,0%
Más de 5 Horas	0	0,0%
TOTAL	2	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Frecuencia de comunicación con equipo de trabajo

Un aspecto a tener en cuenta en el teletrabajo es no perder la comunicación entre las personas y que estas puedan seguir comunicándose mediante herramientas y mecanismos tecnológicos, como si aún estuviesen en la presencialidad, sin embargo, Puig-Bernabeu, Garcia-Sabater, Garcia-Sabater, & Marin-Garci (2017), definen en su artículo gestión de reuniones en los equipos de mejora que las reuniones cuando no están debidamente enfocadas y estructuradas estas llevan a generar improductividad en las labores, al sabotear las actividades de los trabajadores y más cuando estas son recurrentes.

En la figura 8 a continuación se muestra que el 100% de los trabajadores manifiestan que las reuniones en trabajo remoto, se han mantenido en el equipo de trabajo, pero, únicamente en una recurrencia de una vez al día, siendo esta según los autores Puig-Bernabeu et al. (2017) esta se calificaría como reuniones efectivas donde no interfiere demasiado en las actividades diarias del colaborador. Es más, se asume que esto se debe a una cultura organizacional que ya

está implementada en ambas organizaciones, al ser resuelta esta inquietud por unanimidad, como se aprecia en la tabla 16 posterior a la figura ya mencionada.

Figura 8

Frecuencia de comunicación con equipo de trabajo en modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta con la frecuencia que se hacen reuniones con equipos de trabajo en la modalidad de teletrabajo de colaboradores. Fuente: elaboración propia.

Tabla 16

Frecuencia de reuniones con equipos de trabajo, según los trabajadores encuestados.

Frecuencia de comunicación con equipo de trabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
Una vez al día	13	100,0%
Cada dos horas	0	0,0%
Dos veces al día	0	0,0%
Una vez cada dos días	0	0,0%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Espacio adecuado para teletrabajo

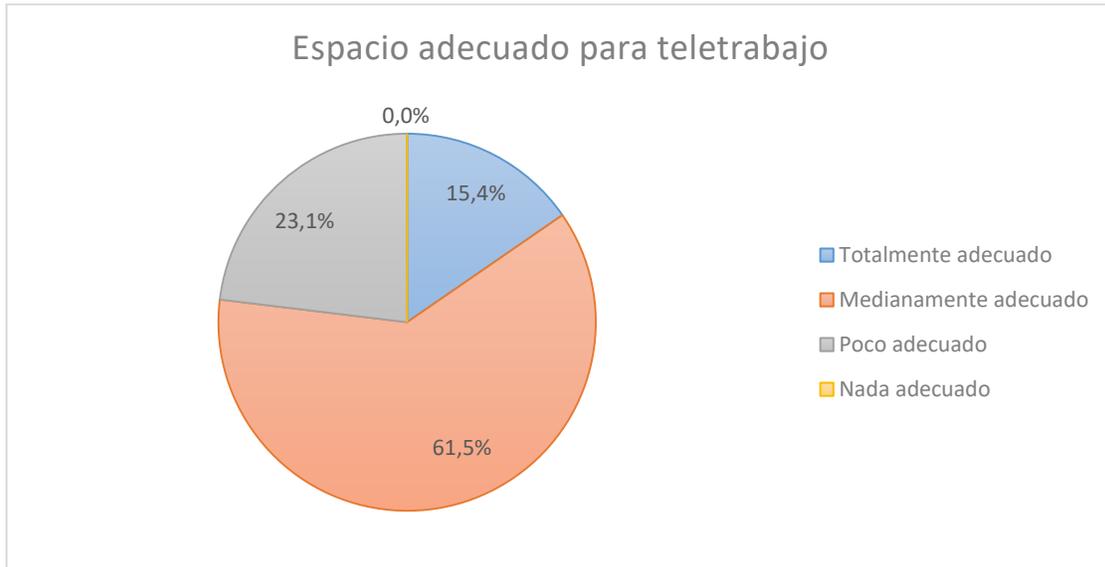
Una de las primicias que está regulada en la Ley 1221 de 2008 por el Congreso de la República (2008), es el proveerle al empleado un ambiente adecuado para el perfecto desarrollo de sus funciones laborales, esto hace alusión a iluminación, ergonomía, equipo de cómputo, entre otros. Por esto, los investigadores deseaban conocer si los empleados están desarrollando sus funciones en espacios adecuados para desarrollar la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, y entendiéndose que no son convenientes las visitas dado el actual estado de emergencia y distanciamiento social, se pasa a confiar en la documentación reportada por el trabajador por estos medios.

En esta ocasión ante la pregunta ¿Tiene un espacio adecuado (tranquilo, iluminado, ergonómico) donde pueda realizar el teletrabajo en casa? Se buscó evaluar en 4 entornos, el primero, donde se está totalmente de acuerdo y se cuenta con un espacio tranquilo, iluminado y ergonómico; la segunda opción, donde se da un término medio y está iluminado y cuenta con ergonomía aceptable; la tercera opción le permite definir que es un espacio poco adecuado donde es únicamente tranquilo y por último que no está adecuado para nada (el cual no registro respuestas en esta opción).

Frente a esto, los trabajadores expresaron que en su mayoría (61.5%) cuentan con un ambiente medianamente adecuado donde se cuenta con la ergonomía suficiente (mas no indispensable), e iluminación adecuada para el desarrollo de las funciones, lo cual se puede constatar en la Figura 9 a continuación.

Figura 9

Se cuenta con un espacio adecuado para laborar bajo la modalidad de teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto de espacio y ambiente adecuado para el trabajo en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Aún con ello, las empresas deben prestar más atención al 23,1% que dicen tener un espacio de trabajo poco adecuado, y en el que el empleador se debe hacer cargo por corregir el ambiente donde desempeña la fuerza laboral sus actividades para que este último llegue a ser más productivo. Se evidencia en la tabla 17, que es muy bajo el nivel de personas que cumplan totalmente con las características de un ambiente seguro y adecuado para el teletrabajador (tan solo 2 personas), y por ello se deben generar acciones de mejora por parte de la empresa a fin de solucionarle esta condición a sus colaboradores en las empresas SeguriRed y RedTrack.

Tabla 17

Espacio adecuado para el trabajo en casa, según los trabajadores encuestados.

Espacio adecuado para teletrabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
Totalmente adecuado	2	15,4%
Medianamente adecuado	8	61,5%
Poco adecuado	3	23,1%
Nada adecuado	0	0,0%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Espacio de teletrabajo es gestionado por la empresa

Al resultado de la anterior interrogante se suma el conocer por parte de los investigadores si el resultado satisfactorio en la adecuación apropiada de los espacios de trabajo se atribuye a gestión de la propia empresa a la que pertenezcan cada uno de los trabajadores o si este factor se debe a propia urgencia por parte de los colaboradores en aras de contar con el ambiente y las herramientas necesarias para estar cómodos y a gusto en su espacio de trabajo.

Como se expone en la figura 10 el 100% de los trabajadores encuestados manifestó de manera unánime que cada una de sus respectivas empresas no realizó gestión en aras de facilitar un espacio adecuado para el desempeño de las funciones laborales por parte de sus trabajadores y que estos, si hoy en día cuentan con un ambiente medianamente adecuado para trabajar en casa se debe únicamente a sus propios esfuerzos. En la tabla 18 se ve conforme a lo anterior que los 13 trabajadores indican que no hay gestión de los empresarios en proveer un ambiente propicio al teletrabajo o trabajo remoto, a lo cual antes de dar afirmaciones erradas por parte del investigador se plantea la opción de evaluar la posición del empresario por medio de entrevistas que serán ejecutadas más adelante.

Figura 10

El espacio adecuado en casa no fue gestionado por la empresa, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto de gestión de la empresa para adecuar el sitio de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 18

Espacio adecuado para el trabajo en casa es gestionado por la empresa, según los trabajadores encuestados.

¿El espacio de teletrabajo es gestionado por la empresa?			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	0	0,0%
	No	13	100,0%
TOTAL		13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Hace falta estar en contacto con equipo de trabajo

Como seres sociales, los trabajadores necesitan de continua comunicación y el contacto físico para desarrollar de manera satisfactorias las funciones empresariales, de hecho, aquí se puede recuperar la teoría de Acosta (2012) quien cita a Maslow frente al hecho de que el individuo tiene dentro de sus necesidades las de afiliación que le permiten vivir en comunidad y le proveen al individuo amistad y afecto.

En cuanto a dicho tema, el 100% de los encuestados como se expone en la tabla 19 manifiestan que, si les hace falta estar en contacto con las demás personas y especialmente su equipo de trabajo para desempeñar a cabalidad sus funciones con agrado y satisfacción, por ello se evidencia una alta necesidad según la figura 11 en estar cerca de sus colegas de trabajo.

Figura 11

Falta de contacto presencial con el equipo de trabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con respecto a la falta que hace la sensación de presencialidad con el equipo de trabajo en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 19

Falta de contacto cercano con equipo de trabajo, según los trabajadores encuestados.

¿Hace falta estar en contacto con equipo de trabajo?			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	13	100,0%
	No	0	0,0%
TOTAL		13	100%

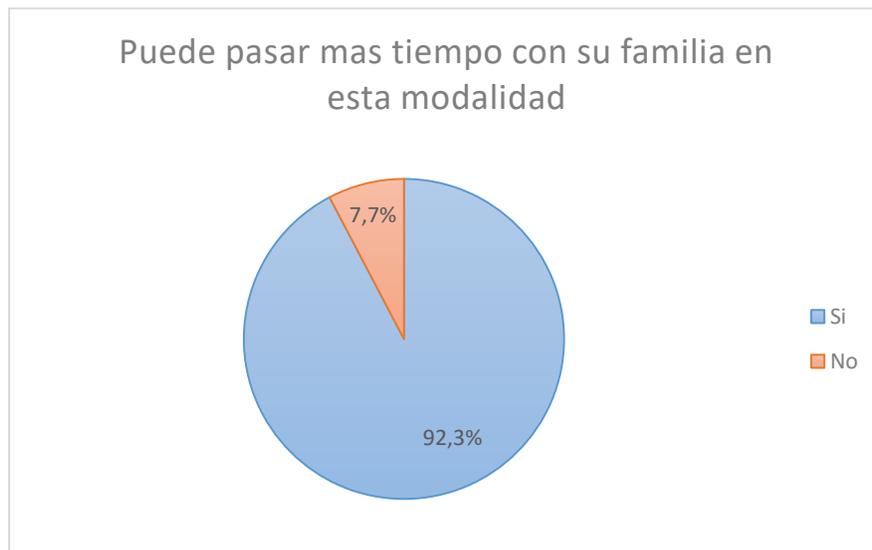
Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Puede pasar más tiempo con su familia en esta modalidad

Una de las ventajas que tiene la modalidad del teletrabajo frente al trabajo tradicional expuesta por Pérez & Gálvez (2009), es que el trabajador puede compartir un mayor tiempo con su familia. En dicho sentido la investigación realizada a los trabajadores de las empresas SeguriRed y RedTrack demuestra que efectivamente un alto porcentaje de los trabajadores (92.3%) responde afirmativamente ante la interrogante de ¿Siente que ha podido pasar más tiempo con su familia desde que está en teletrabajo? Ver figura 12.

Figura 12

Experiencia en tiempo compartido con la familia, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto del tiempo que se comparte con la familia al estar en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Con el hecho de que los trabajadores pudieran compartir su estancia laboral en sus hogares, también aumentaron las denuncias por violencia doméstica, violencia de género, violencia intrafamiliar. Según el PNUD para América Latina y el Caribe (2020), durante el confinamiento llevado a cabo en el 2020, específicamente entre los meses de marzo a diciembre del mismo, se identificó que para muchas mujeres y niñas la amenaza fue mayor donde deberían estar más seguras (sus hogares), pues aun cuando era necesario el confinamiento para la reducción en la propagación de la COVID-19 estas cuarentenas atraparon a mujeres e infantes con miembros del hogar violentos.

Esto último está en línea con lo publicado en el Diario el Tiempo, donde según las fuentes de estudio de organizaciones como MuMaLa el 60% de las mujeres víctimas de feminicidio fueron asesinadas en casa o en un espacio de convivencia con sus parejas (Ruiz Hurtado, 2020). En contraposición al 92,3% que manifiesta si haber podido compartir más tiempo con su familia con la nueva modalidad de trabajo remoto efectuada a raíz de la pandemia en las empresas SeguriRed y RedTrack, se encuentra un 7,7% que responde negativamente a esta pregunta, es decir, una persona (ver tabla 20), lo cual puede atribuirse al personal que respondía positivamente a las preguntas sobre exigencia laboral aumentada y mayor intensidad horaria en el ejercicio de sus actividades y funciones.

Tabla 20

Tiempo que se pasa con la familia en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

¿Ha podido pasar más tiempo con su familia en esta modalidad?			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	12	92,3%
	No	1	7,7%
TOTAL		13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Equilibrio entre trabajo y familia

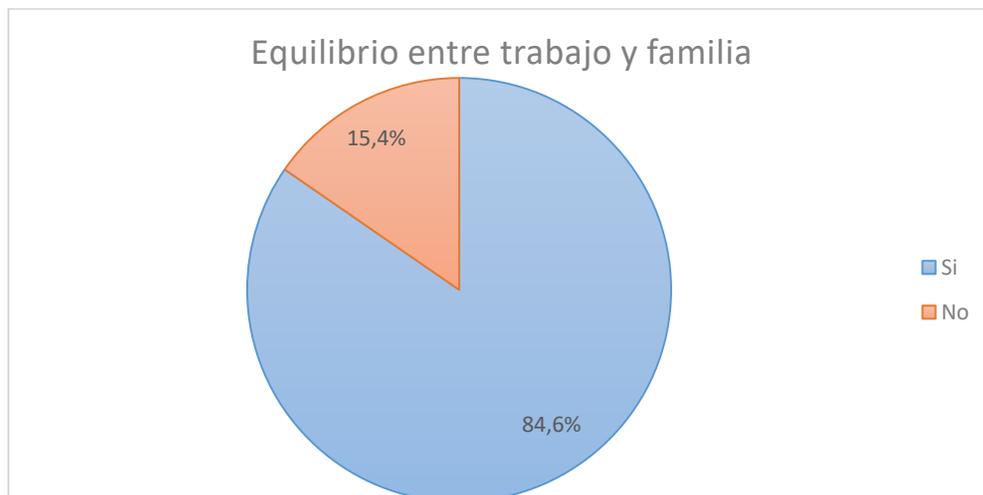
A la pregunta anterior se adiciona una variable y es identificar si el empleado percibe equilibrio entre sus relaciones laborales y familiares, y su comparativa respectiva frente a su situación pasada en su puesto de trabajo tradicional. Al respecto, como se muestra en la

pregunta ¿Siente que hay equilibrio entre su trabajo y su familia? Los encuestados podían responder si en este momento con teletrabajo tienen control en ambos aspectos de su vida, o si por el contrario tenían más equilibrio en vida profesional-familiar antes de la pandemia.

En esto, como se puede ver en la figura 13, el 84,6% de los encuestados argumenta que si ahora con un mayor aprovechamiento del tiempo para pasar tiempo en familia, tienen un mayor control sobre ambos aspectos de su vida. Esto viene en coherencia con el punto anterior y demuestra una correlación entre el tiempo que puede pasar de más el trabajador con su familia que le aporta un equilibrio a la relación entre trabajo y familia, que comúnmente en un trabajo tradicional se ve afectada por el traslado del individuo desde su casa para ser productivo en su puesto de trabajo.

Figura 13

Equilibrio de vida familiar y laboral en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto del equilibrio entre vida familiar y laboral al estar en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

La tabla 21 muestra que solo 2 trabajadores, es decir, un 15,4% de los encuestados manifiesta no sentir una mejor relación familiar-profesional desde que está trabajando desde el hogar, coinciden estos individuos con los dos que manifiestan una mayor exigencia laboral en términos de horario en sus puestos de trabajo desde que están bajo una modalidad diferente a la tradicional.

Tabla 21

Equilibrio entre familia y trabajo en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

Equilibrio entre trabajo y familia			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	11	84,6%
	No	2	15,4%
TOTAL		13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

La remuneración alcanza más en teletrabajo

La remuneración de los trabajadores es un factor motivacional bastante importante como uno de los factores externos que pueden hacer que el colaborador este más comprometido con la labor, ahora, la pregunta que se hacen los investigadores es, si el salario puede ‘rendir’ más en cuanto el trabajador este en modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, más de lo que le puede alcanzar cuando se encontraba este en trabajo tradicional.

En cuanto a la pregunta que corresponde a este enunciado la cual fue definida como: la remuneración salarial desde que está en teletrabajo ¿alcanza para lo mismo o no alcanza?

Permitió evidenciar que el 100% de los colaboradores que se encuentran en modalidad de trabajo remoto manifiestan que ahora les alcanza más el sueldo que anteriormente en modalidad tradicional. Ver figura 14 y tabla 22 donde los 13 encuestados responden a uniformidad que este es un concepto que les ha favorecido mucho con esta modalidad.

Esto va en simetría con lo expresado por la encuesta realizada por Lokapp & Cajiao (2020) la cual di como resultado que el 25% de los colombianos consideran que hubo una disminución en sus gastos, debido principalmente a aspectos como: el ahorro en movilidad, gastos de entretenimiento, ropa y accesorios, entre otros gastos que la normalidad demandaba; el estudio revela también que el 46% de los hogares percibe un aumento en sus gastos pero por conceptos de elementos para higiene, asepsia y los implementos de bioseguridad.

Figura 14

Remuneración salarial alcanza más en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto la percepción de que el sueldo alcanza y rinde más al estar en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 22

Equilibrio entre familia y trabajo en modalidad de teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

Remuneración salarial alcanza más en teletrabajo			
Concepto		Valor	Porcentaje
	Si	13	100,0%
	No	0	0,0%
TOTAL		13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Aumento de servicios públicos del hogar, la empresa los solventa

Un aspecto que las empresas que se vieron obligadas a llevar el trabajo y sus trabajadores a los hogares, ante la contingencia declarada por el Gobierno Nacional que responde al Estado de Emergencia Sanitaria por la COVID-19, responde al hecho de que los gastos que se generan dentro del hogar producto de la estadía prolongada del trabajador en su casa para ejercer sus funciones laborales, ahora ha sido transferido a los hogares. Este costo que tradicionalmente era asumido por el empresario ahora no es solventado por el mismo, incluso se beneficia ante la reducción de los servicios públicos y el despilfarro que se podía presentar por parte de algunos colaboradores.

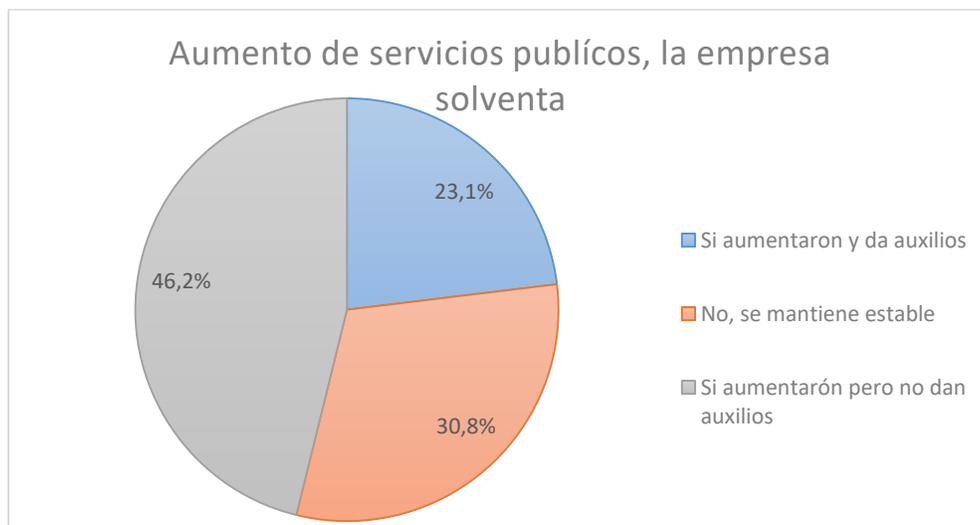
Ante esto, muchas normativas buscan delegar en el patrono esta responsabilidad y buscar que se le otorgue un auxilio al trabajador, pero la realidad es que ante la No obligación esto queda a consideración de cada empresa. En este apartado los investigadores buscaron identificar si es cierta la afirmación de Boiarov (2007), al mencionar que una de las desventajas del teletrabajo es el aumento de los gastos en el hogar. Respeto a esto, en esta evaluación, 9 de los 13 encuestados manifiestan que, si aumentaron los servicios públicos,

donde 3 de estos dicen si recibir alguna subvención por parte del empleador, frente a 6 que no lo ven de esa manera, e igualmente 4 manifiestan que no han sentido variación en los costos de servicios en el hogar producto de mayor permanencia laboral dentro de este. Ver tabla 23.

Lo anterior si se lleva a ponderaciones quiere decir que, como se muestra en la figura 15, más del 69% especifican que sí existe un aumento en la tarifa de servicios que se pagan ahora por la estadía en el hogar, respecto a cuándo estaban mucho más tiempo en las instalaciones de la empresa, a comparación de un 30,8% que manifiesta no sentir alguna variación.

Figura 15

Aumento en servicios públicos del hogar del trabajador y auxilio otorgado por la empresa, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada en aspecto al aumento de los servicios públicos al estar en el hogar y si el empleador da algún auxilio frente a esto en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 23

Aumento de servicios públicos en el hogar y auxilio del empleador, según los trabajadores encuestados.

¿Aumento en servicios públicos del hogar, la empresa los solventa?		
Concepto	Valor	Porcentaje
Si aumentaron y da auxilios	3	23,1%
No, se mantiene estable	4	30,8%
Si aumentaron, pero no dan auxilios	6	46,2%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Impacto del teletrabajo en el medio ambiente

Uno de los aspectos más importantes del teletrabajo y por lo cual fue utilizado en el pasado, es que genera mayor sostenibilidad al medio ambiente y menor utilización del transporte público que desencadena contaminación ante el uso de combustibles fósiles. Se les preguntó a los trabajadores de la empresa si considera que las funciones que realiza ahora en modalidades de teletrabajo y trabajo remoto beneficia al medio ambiente y en qué aspectos cree que le benefician.

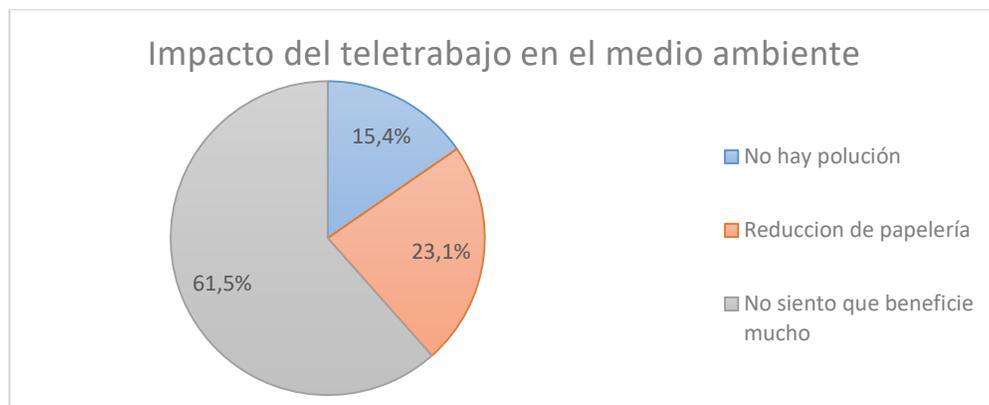
Los encuestados mayoritariamente coinciden con un 61,5% en decir que no sienten que beneficie mucho al medio ambiente, ver figura 16, debido a que como un factor individual se percibe que aporte de cada uno no fuese significativo pero, que multiplicado por la cantidad de personas que ahora mismo están trabajando desde sus casas, significa un gran alivio para el medio ambiente que durante décadas se ha visto fuertemente atacado por gases como el SO₂ o dióxido de azufre el cual es generado principalmente por la combustión de carburantes como el

diésel, donde este tipo de motores son altamente utilizados en la industria del transporte y por las personas para acudir a sus trabajos. Este tipo de gases, durante la pandemia, representaron una baja en contaminación hasta del 50% en países como India e Indonesia, y en el caso colombiano hasta un 32% de reducción en ciudades principales como Bogotá, Cali y Medellín (Greenpeace, 2020).

Sin embargo, existen algunos de los encuestados, superior al 38%, que corresponden a cinco empleados de las empresas SeguriRed y RedTrack, como se puede ver en la tabla 24, quienes manifiestan sí comprender que esta pandemia representa un alivio para el medio ambiente en reducción de papelería y polución- agentes contaminantes.

Figura 16

Percepción del trabajador del impacto del teletrabajo en el medio ambiente, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con respecto al impacto que tiene su labor en casa frente al medio ambiente en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Tabla 24

Impacto del teletrabajo en el medio ambiente, según los trabajadores encuestados.

Impacto del teletrabajo en el medio ambiente		
Concepto	Valor	Porcentaje
No hay polución	2	15,4%
Reducción de papelería	3	23,1%
No siento que beneficie mucho	8	61,5%
TOTAL	13	100%

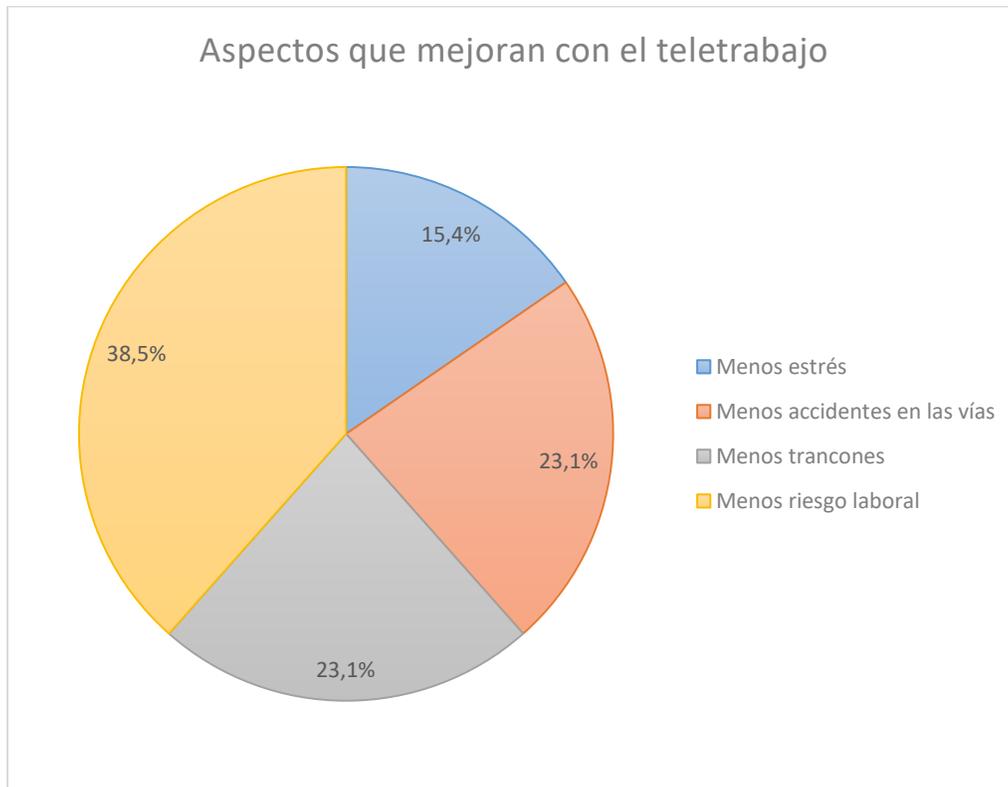
Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Aspectos que mejoran con el teletrabajo

Independiente del beneficio que pueda traer para el medio ambiente, se puede ver que para los encuestados el teletrabajo genera mayores beneficios a nivel personal, muestra de esto es el hecho de encontrar que identifican como ventajas del trabajo remoto un menor riesgo laboral para sí mismo y sus compañeros, lo cual alcanzo un 38.5%, seguido por menos trancones y menos accidentes en las vías, cada uno con 23,1%, lo que se puede traducir fácilmente en más de un 46% donde los encuestados asimilan que salir a laborar en una oficina o en las calles puede representarle la probabilidad de un accidente o estar atorado en trancones y pérdidas de tiempo, lo anterior de acuerdo a lo reportado en la figura 17. Tan solo un 15,7% de los encuestados manifiesta que reduce el estrés con el teletrabajo, lo cual es muy bajo y podría identificarse que de acuerdo con Boiarov (2007), este factor sí representa una desventaja para esta modalidad.

Figura 17

Aspectos que mejoran con el teletrabajo en la vida diaria, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con respecto a las ventajas del día a día en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

En la tabla 25 se puede corroborar lo anteriormente expuesto, donde se logra detallar que 5 personas de las 13 encuestadas manifiestan sentir un alivio ante los riesgos laborales producto de estar en sus empresas, esto genera la sensación en el individuo de que está más seguro en su hogar. Y de hecho es así, según la OIT (2020), el hecho de salir a los puestos de trabajo y

cubrir las plazas disponibles aumenta la probabilidad de adquirir el nuevo SARS COVID-II o COVID19 y sus potenciales nuevas cepas que pueden acelerar la curva de contagio.

Tabla 25

Aspectos que mejoran con el teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

Aspectos que mejoran con el teletrabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
Menos estrés	2	15,4%
Menos accidentes en las vías	3	23,1%
Menos trancones	3	23,1%
Menos riesgo laboral	5	38,5%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Aspectos que desmejoran con el teletrabajo

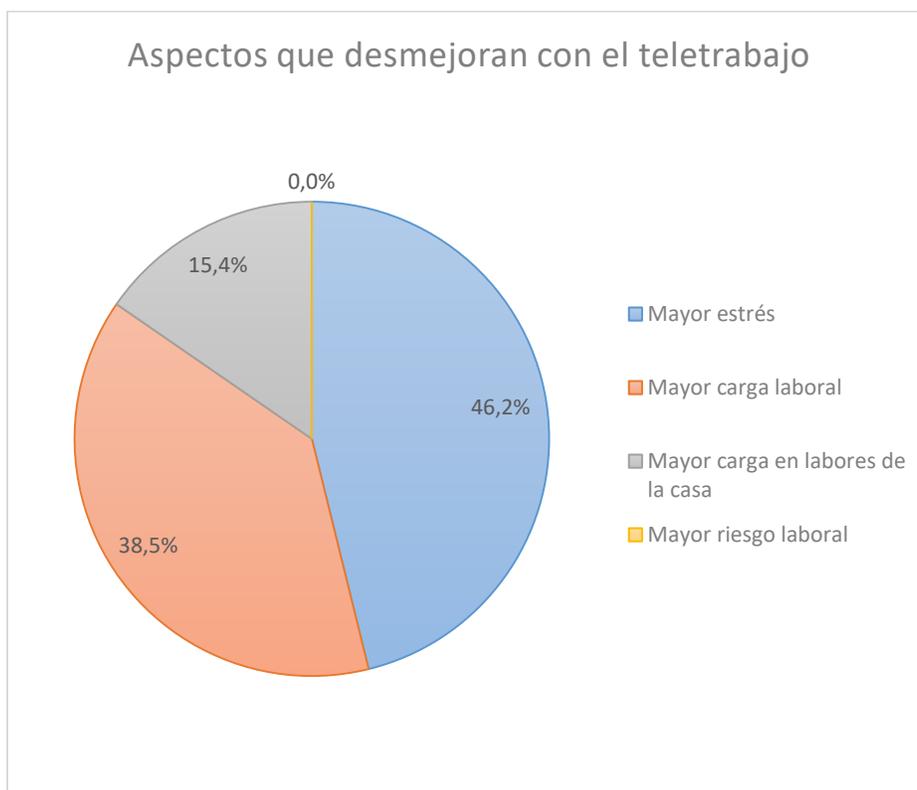
Si bien se encontraron diversas ventajas también se evidenciaron desventajas propuestas por los investigadores y donde los encuestados, tal como se venía mencionando en el ítem anterior, efectivamente es una de las mayores desventajas en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa es el estrés con un 46.2% como se aprecia en la figura 18, que se genera a causa de tener la sensación de mayor disponibilidad de tiempo puesto que no se desperdicia este recurso en la movilidad y trayectos del hogar al sitio de trabajo.

Por otra parte, el estrés es el segundo factor que los encuestados de las empresas SeguriRed y Redtrack mencionan como desventaja, asegurando que existe una mayor carga laboral a la que le fue atribuida un 38,5% de importancia. Como se mencionó, este es una causa del estrés mismo, ante la intensidad del trabajo que puede repercutir en mayor esfuerzo para el cuerpo,

especialmente cuando se estaba acostumbrado a un ritmo de trabajo determinado y de un momento a otro este cambió.

Figura 18

Aspectos que desmejoran con el teletrabajo en la vida diaria, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con respecto a las desventajas del día a día en la modalidad de teletrabajo de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Puede verse claramente en la tabla 26 que 11 de los 13 trabajadores encuestados se identifican con estrés y carga laboral cuando se les pregunta abiertamente sobre los temas que más le han causado dolor en esta nueva modalidad de teletrabajo.

Tabla 26

Aspectos que desmejoran con el teletrabajo, según los trabajadores encuestados.

Aspectos que desmejoran con el teletrabajo		
Concepto	Valor	Porcentaje
Mayor estrés	6	46,2%
Mayor carga laboral	5	38,5%
Mayor carga en labores de la casa	2	15,4%
Mayor riesgo laboral	0	0,0%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Que modalidad de trabajo prefieren los trabajadores

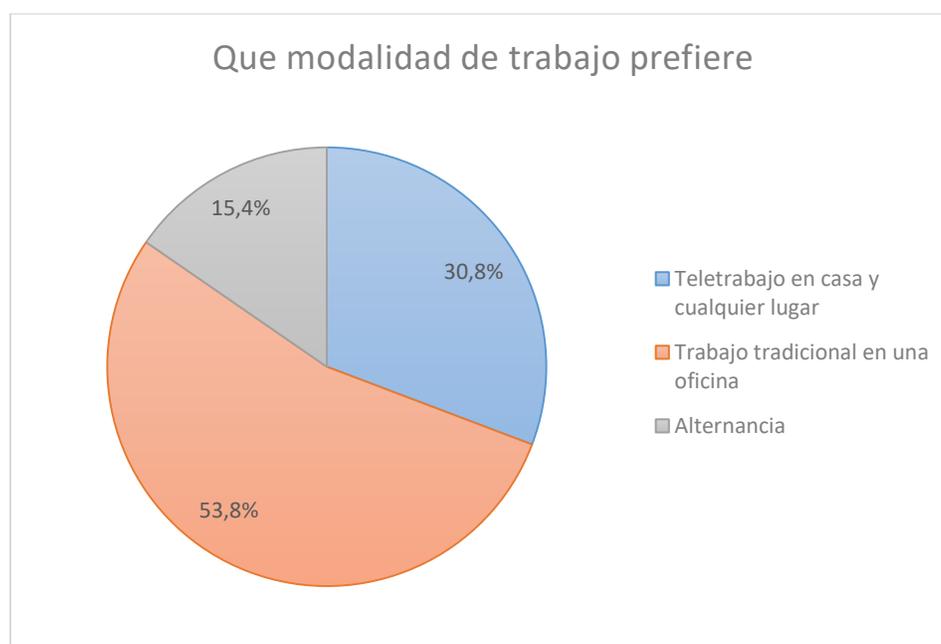
Ante la última pregunta realizada, si le dieran a elegir, ¿usted que prefiere? la cual constituye un referente bastante importante para esta investigación, se encontró un sorprendente 53,8% en la respuesta de trabajo tradicional, seguido de un distante 30,8% que prefiere el teletrabajo como se aprecia en la figura 19, lo que, al sumar la primera respuesta, junto a la alternancia constituyen un gran porcentaje de los encuestados que preferirían tener normalidad laboral combinada con alternancia, antes de teletrabajar o trabajar en remoto.

Lo anterior, dibuja un panorama para el investigador que era de esperarse puesto que al ser tan repentina la medida de trabajar en remoto, como respuesta ante la contingencia desatada por el COVID-19 en Colombia desde marzo del 2020, y donde ni la empresa SeguriRed y

RedTrack se encontraban preparados para un cambio tan drástico. Por otro lado, la dirección no había contemplado hasta ese momento mudar sus operaciones a las casas de sus trabajadores, y estos mismos no estaban conscientes de los distintos roles y dificultades que se podían asumir con esta modalidad. En definitiva, fue una situación repentina de la que muchos ya quieren salir.

Figura 19

Que modalidad prefieren los trabajadores, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con respecto a la preferencia de modalidad entre teletrabajo, tradicional y alternancia de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

En la siguiente Tabla 27, se puede ver con claridad lo que se viene mencionando, donde solo cuatro personas de las 13 encuestadas manifiestan la intención de continuar sus labores

bajo la modalidad del teletrabajo. Esta realidad viene acompañada del hecho en donde siete de estas personas quieren retornar a sus puestos laborales en cada una de sus empresas SeguriRed y RedTrack, abren la interrogativa a si son hechos aisladas estas respuestas o vienen anteriormente acompañadas en el transcurso de la encuesta.

Tabla 27

Modalidad de preferencia para el trabajo, según los trabajadores encuestados.

¿Qué modalidad de trabajo prefiere?		
Concepto	Valor	Porcentaje
Teletrabajo en casa o cualquier lugar	4	30,8%
Trabajo tradicional en una oficina	7	53,8%
Alternancia	2	15,4%
TOTAL	13	100%

Nota. Realización propia basada en encuesta aplicada a trabajadores de empresas SeguriRed y RedTrack

Para satisfacer la interrogativa a la que llegaron los autores en esta última pregunta, se propone en este mismo apartado hacer un cruce de variables para identificar en qué condiciones y cuales individuos son los más inclinados a reestablecer la modalidad de trabajo tradicional en las empresas SeguriRed y RedTrack.

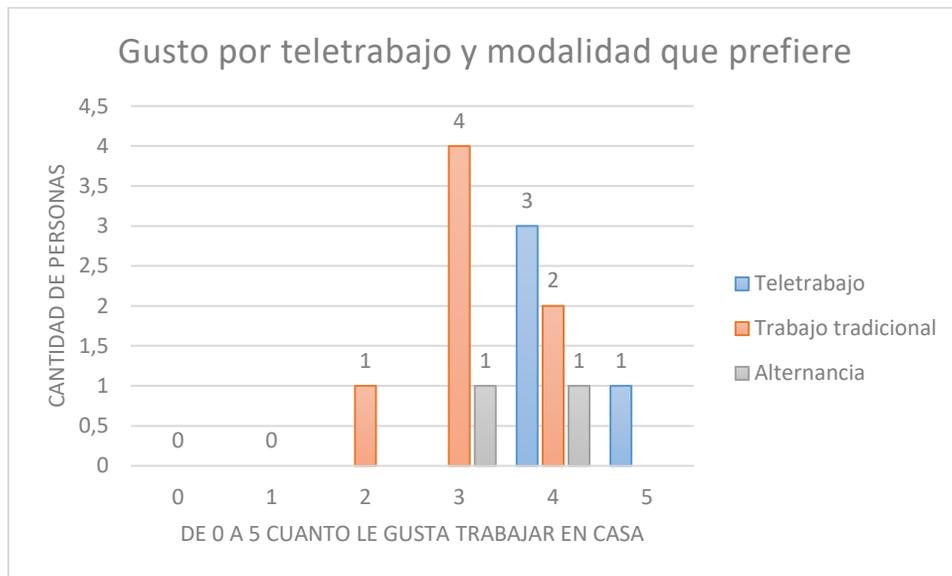
Cruce de variables: Gusto por teletrabajo y modalidad que prefiere

Para lo anterior, se optó primeramente en conocer la incidencia del gusto revelado por los encuestados con relación a la modalidad de trabajo que prefieren. Así, y de acuerdo con la figura 20 se halló que aquellos trabajadores que se encuentran medianamente a gusto con el

teletrabajo, son los más inclinados a que se retome el trabajo tradicional y aquellos que calificaron con cuatro el nivel de satisfacción con este modelo, son los que tuvieron un acercamiento moderado a seguir con dicho modelo de trabajo remoto, lo cual, era un poco evidente, pero los investigadores no querían dejar esto al simple hecho de asumir, sino de constatar.

Figura 20

Cruce de variables entre el gusto y la modalidad de mayor preferencia, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



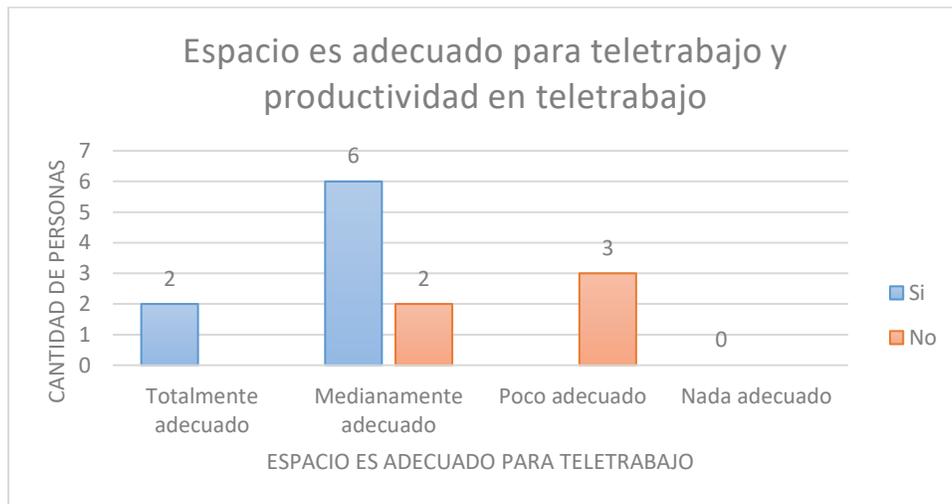
Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con relación al cruce de dos variables investigadas, las cuales son el gusto por el teletrabajo y la modalidad de trabajo predilecta de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Cruce de variables: Espacio es adecuado para teletrabajo y productividad en teletrabajo

Acto seguido, los investigadores buscaron la manera de identificar qué relación tienen las respuestas al nivel de un espacio adecuado, con la productividad que perciben de sí mismos en el teletrabajo, a lo que la figura 21, demuestra una alta correlación entre contar con un ambiente de trabajo propicio en casa para desarrollar las labores de la empresa, es decir, aquellos sujetos que manifestaron tener un espacio acorde, son los que más sienten que realizan las tareas con mayor efectividad, en tanto, si no se cuentan con los espacios y herramientas adecuadas, puede ralentizar el proceso y entorpecer la operación de la empresa.

Figura 21

Cruce de variables entre el espacio de teletrabajo y productividad, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con relación al cruce de dos variables investigadas, las cuales son el espacio de teletrabajo y la productividad de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

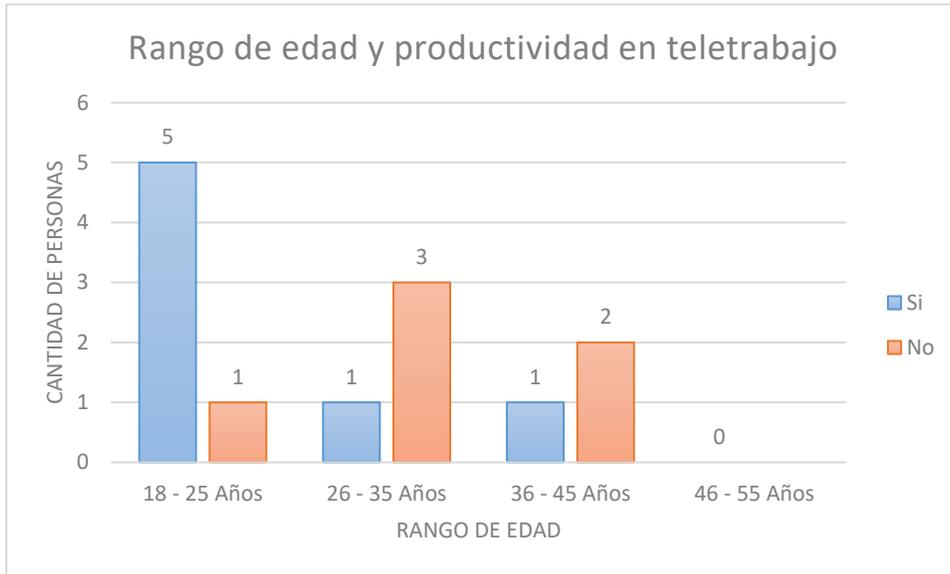
Cruce de variables: Rango de edad y productividad en teletrabajo

Con lo anterior, se quiso despejar la duda, sobre si solo influye en la productividad el espacio de trabajo, o a su vez, también lo hace el rango de edad, es decir, identificar si entre mayor edad, es más difícil de adaptarse a un ambiente cambiante como el que trajo la COVID-19 para las empresas y específicamente para el modo y los espacios como se desarrollan las funciones. Con ello, se pudo identificar (y que es mostrado en la figura 22), que efectivamente la edad puede jugar una mala experiencia de productividad para poderse acostumbrar y flexibilizar a la modalidad de trabajo remoto.

Puede apreciarse con esto, que a medida que aumenta la edad también lo hace la relación de no sentirse productivo en un trabajo con modalidad a distancia, se percibe relaciones de 3 a 1 en el rango de edad de 26 a 35 años y también de 2 a 1 en el rango de 36 a 45 años. En cambio, se expone una ratio de 5 a 1 en favor de la productividad en jóvenes entre los 18 y 25 años, quienes son altamente moldeables y efectivos con cada nueva situación, sin importar si esta supone retos o no.

Figura 22

Cruce de variables entre el rango de edad y la productividad en teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con relación al cruce de dos variables investigadas, las cuales son el rango de edad y la productividad de colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

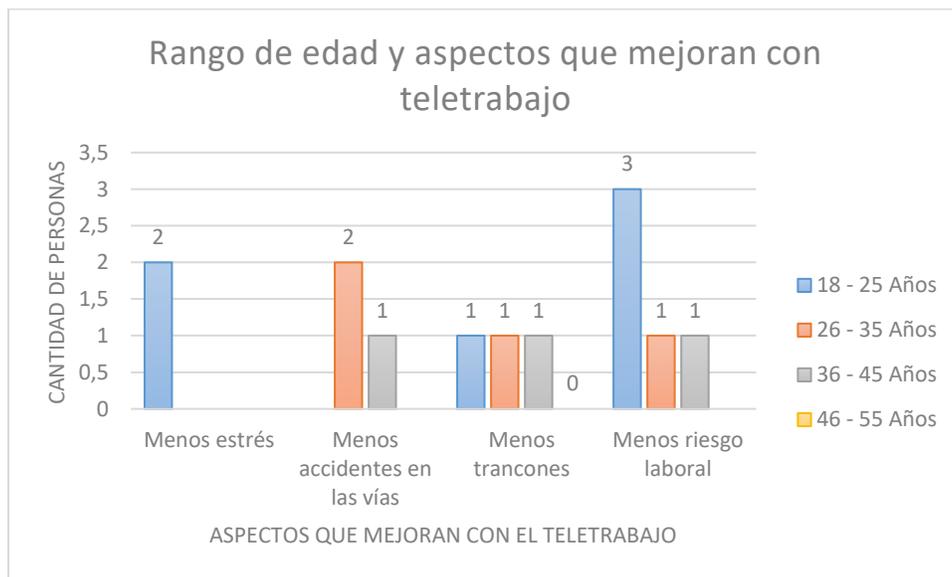
Cruce de variables: Rango de edad y aspectos que mejoran con teletrabajo

Por último, los investigadores analizan el comportamiento entre el rango de edad nuevamente y la capacidad de ver lo positivo (ventajas) del teletrabajo, a fin de identificar si una mayor edad busca crear más excusas y aspectos negativos para una nueva modalidad que se viene implementando en varias empresas alrededor del mundo y en las cuales se ha demostrado ser un éxito; en pocas palabras, conocer si personal con más alta edad, pueda retardar la transición de adaptabilidad a la modalidad de teletrabajo en las empresas SeguriRed y RedTrack.

Como resultado de este cruce de variables, se obtuvo, según la figura 23, que a una menor edad se llega incluso a considerar que el teletrabajo es sinónimo de menos estrés laboral y también unos riesgos menores en materia de accidentes laborales y a una mayor edad, se mantiene una posición más conservadora, y aduce igualmente a que los adultos entre 36-45 años representan la menor parte de la población laboral en las empresas Seguri Red y RedTrack.

Figura 23

Cruce de variables entre el rango de edad y las ventajas del teletrabajo, según los encuestados de SeguriRed y RedTrack.



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada con relación al cruce de dos variables investigadas, las cuales son el rango de edad y la percepción de ventajas del teletrabajo en colaboradores de ambas empresas que respondieron a esta. Fuente: elaboración propia.

Entrevistas

La entrevista semiestructurada que fue realizada a los directivos de las empresas SeguriRed y RedTrack buscó conocer la perspectiva de la línea de mando frente al tema de la modalidad del trabajo remoto con sus colaboradores. Teniendo en cuenta que ya por medio de la encuesta se pudo conocer el sentimiento de la fuerza laboral, se quiso contrastar este con la dirección de las empresas y el abrupto cambio que vivieron ambas producto de los cambios que generó la propagación de la COVID-19 en Colombia.

Cabe aclarar que ambas entrevistas fueron grabadas y documentadas, para posteriormente se transcribieron a este documento; y para no extender este apartado se incluyen como anexo 6 para el resultado de SeguriRed y anexo 7 para la documentación de la entrevista en RedTrack. Y Aquí se expondrán solo aquellos temas relevantes extraídos de la misma y que proporcionan más información a la información ya analizada en parte de los trabajadores.

Entrevista SeguriRed

La entrevista se realizó al señor Pedro Jiménez, quien en la actualidad es el Gerente General de la empresa y cumple las funciones de representante legal de la misma, él cordialmente expuso un nuevo punto de vista para la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo que tuvo que adoptar SeguriRed. Después de una breve historia, él argumenta que: Al inicio la pandemia fue bastante difícil, no estábamos preparados para este momento, aunque somos una empresa de tecnología no teníamos muchas herramientas a la mano y hubo que investigar y demás (P. Jiménez, 2021). Luego el directivo menciona que era una difícil decisión al saber que era una de las empresas que contaba con excepción por parte del gobierno por pertenecer al ramo económico de la seguridad, pero, con la zozobra de exponer a su gente, su equipo de trabajo.

Continúa el señor Jiménez (2021), en materia económica para la empresa afirmando: El tema económico nos golpeó los clientes dejaron de pagar las mensualidades que se reciben por el servicio prestado ... los clientes no estaban en capacidad de hacer pagos, no estaban trabajando... Menciona que, al contar con 20 trabajadores directos, fue difícil solventar esa nómina y no estar preparados para modalidad de trabajo a distancia, sin embargo, lograron sortear la situación sin prescindir de ningún trabajador.

De hecho, expone el señor Pedro que tuvieron que contratar 2 nuevas personas para el equipo en medio de la pandemia, una de ellas se vinculó en modalidad de trabajo en casa, pero la segunda persona dadas las funciones de su cargo se tuvo que vincular a trabajar en campo y ser presto a trabajo operativo de la empresa. Incluso, se continúa manejando en esta modalidad para protección de las personas, pues, el directivo no tiene planeado por ahora hacer la transición de su personal a modalidad en remoto puesto que sus labores son muy físicas, las instalaciones fueron diseñadas para el aprovechamiento del personal y han ido implementando la alternancia bajo estrictas medidas de bioseguridad.

Tiene claro que la decisión de adaptar la empresa y los puestos de trabajo debe ser en común acuerdo con el colaborador que lo plantee, pero defiende su posición diciendo: "...pensamos que si el gobierno nos tiene en las excepciones es por algo y nuestra labor es muy física..." (P. Jiménez, 2021). Finalmente, cuando se le preguntan sobre las ventajas y desventajas de la modalidad de trabajo remoto, expone desde su posición que:

...sentimos que se quitan problemas como las llegadas tarde de las personas pues muy rara vez las personas nos dicen que llegaron tarde por x o y motivos, también temas como la papelería se ha reducido mucho y estos gastos se han dejado de ver tan marcados en la compañía... (P. Jiménez, 2021).

Mencionando también, que el tema tecnológico fue una gran transición para pasar de lo mecánico a lo digital y ahorrar costos y recursos en el proceso.

Temas como la actualización de las personas que trabajan en cuanto al uso de la tecnología se ha visto como necesaria y eso beneficia a la compañía, pues se han dejado algunas malas costumbres (P. Jiménez, 2021).

Como desventajas de este modelo es consiente que:

... se siente que no se tiene control de muchas cosas y tareas que no se están revisando constantemente, las llamadas de los clientes poniendo sus quejas y continua más adelante con: Sentimos que las relaciones sociales que se tienen en la empresa son importantes, pero en esta modalidad se pierden y es algo que hace falta para la buena armonía o clima laboral que se tenía en tiempos pasados... (P. Jiménez, 2021)

Para controlar a las falencias producto de la poca costumbre al operar con este modelo de trabajo desde casa tiene implementadas algunas reuniones mensuales donde se revisan las programaciones que se hacen para la semana y se ven que cosas se están cumpliendo y las que no, se tiene una contante comunicación por los diferentes canales que tenemos como llamadas telefónicas, WhatsApp, chat interno de plataforma y demás.

Entrevista RedTrack

La entrevista se realizó al señor Santiago Jiménez, quien en la actualidad es el Gerente General de la empresa y cumple las funciones de representante legal de la misma, él cordialmente expuso un nuevo punto de vista para la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo que tuvo que adoptar RedTrack. Comenta que es hijo de Pedro Jiménez el gerente de SeguriRed

y después de una breve historia y el que hacer de esta empresa que se dedica a rastreo vehicular y telemetría, él argumenta que las exigencias de las leyes colombianas invitan a que estas empresas como RedTrack, desempeñen únicamente esta actividad.

Menciona que el choque de realidad cuando empezó a propagarse la COVID-19 en Colombia fue fuerte, dice:

...declaran todo el estado de emergencia, de salud pública, la pandemia, pues lo primero que tocó hacer fue enviar a los trabajadores a sus casas, no había otra opción y fue bastante difícil porque yo creo que ninguna empresa estaba preparada para esto... (S. Jiménez, 2021).

Menciona que la empresa tiene una fortaleza que aprovechó y es que:

...maneja muchas plataformas a través de internet que se manejan a través de cualquier teléfono o computador así que fue un poco rápida la adaptación a todo esto y se vio que era posible trabajar sin necesidad de estar en un espacio físico. (S. Jiménez, 2021).

El tema económico si tocó el bolsillo de la empresa, pues "...los clientes dejaron de pagar sus mensualidades y no había cómo exigirles a ellos que pagaran pues casi todas las empresas dejaron de trabajar y no tenían sus vehículos en operación." (S. Jiménez, 2021). Comenta que tiene actualmente 5 colaboradores, todos de planta y con sus aportes en Planilla de Seguridad Social al día y a los que se les pudo conservar sus puestos contando con acuerdos mientras se solventaba la situación para la empresa y de estos 3 se pudieron mover a modalidad de teletrabajo.

Para estos trabajadores, el señor Santiago Jiménez, argumenta que la adaptación requiere muchas bases que en palabras de él:

...no lo teníamos contemplado, de las 5 personas 3 están en teletrabajo, se han tenido que implementar esos procesos, esas nuevas formas de hacer teletrabajo, entonces pues siempre tenemos una reunión en la mañana para programar y para ver qué está pasando en la empresa, para ver qué cliente necesita de algún soporte o algunas cosas o qué actualizaciones vamos a hacer. (S. Jiménez, 2021).

Por su parte argumenta que no se ha tomado consideración de acogerse a la Ley 1221 del 2008 argumentado en:

...estamos viendo qué viene para el país y para todo este mercado laboral porque no sabemos si vayamos a seguir en teletrabajo o si tomamos la decisión de volver a la presencialidad, entonces no se ha hecho nada esperando a ver qué sucede en este año y de ahí en adelante se toman decisiones. (S. Jiménez, 2021).

Conclusiones

Después del gran avance que representa la presente investigación, basado en la misma y la información que suministró para los investigadores y los lectores que accedan a este material, se concluye que a modo general y basados en la teoría propia del tema, son mayores los beneficios y ventajas que logra una empresa y sus trabajadores cuando se llega a implementar la modalidad de teletrabajo de una manera organizada. Esto representa que el trabajador tiene más autonomía, se le da más relevancia al objetivo que a los horarios, evita el ausentismo laboral, entre otras como optimización del tiempo a favor de la empresa, el ahorro del espacio físico y otros tantos a favor del medio ambiente, como: ahorro de papel y menor contaminación por gases de efecto invernadero y el aumento de la huella de carbono en el planeta.

Pero, en materia de ventajas y desventajas para el caso de las dos empresas estudiadas SeguriRed y RedTrack en Bogotá, se concluye que le es más adaptable a su cultura seguir ejerciendo desde una modalidad de trabajo tradicional, lo anterior obedece a que se evidenció que todos son conscientes de las ventajas del trabajo remoto en modalidad de trabajo en casa, pero que, para el caso de la cultura de la empresa, representa en su mayoría desventajas, que si bien difiere un poco del resultado de estar la mayoría de los trabajadores satisfechos (46.2%) ante esta modalidad, esto se debe también a que gracias a ello no perdieron sus puestos de trabajo, pero no es el método que desean seguir implementando para desarrollar sus funciones.

El cuestionario reveló que más de la mitad de los trabajadores (53,8%) expresa sentirse altamente productivo con respecto al trabajo tradicional, sin embargo, la entrevista con los directivos muestra que se han presentado más inconvenientes con los clientes, y manifiestan que todos confían más en el proceso tradicional de trabajar en la empresa dado que el ambiente

de trabajo influye mucho. Además, ya estaban acostumbrados a sus espacios y herramientas apropiados para la labor y por parte del empresario justifican que estas instalaciones y la infraestructura está creada para ser aprovechada *in situ* a la vez que se es consciente que el empleador debe hacerse cargo de proveer el ambiente y herramientas propicias para que el empleado pueda hacer su trabajo en casa, cosa que aún no se ha logrado hacer dado que se confía en el retorno a la presencialidad y hasta ahora no se ha contemplado el acogerse a los lineamientos de la Ley 1221 de 2008.

Con respecto a la comparativa entre la anterior modalidad de trabajo tradicional y la que se implementó posterior al estado de emergencia decretado por el Gobierno Nacional se logró identificar que si ha llegado a ser este último más efectivo para la labor que desempeña el trabajador, es decir, se evidencia que han llegado a ser más productivos, sin embargo, esta es su percepción, puesto que los directivos mencionan que se han recibido duras quejas por el servicio prestado por el personal a lo que deben fijar mecanismos de control y contención, además de reafirmar la idea de que la presencialidad permite mayor organización y control.

Los trabajadores mencionan un punto a favor y es que el dinero del sueldo con esta modalidad rinde un poco más, lo que les da la posibilidad de tener alcance a más consumo o ahorro. De todo lo anterior lo que más se rescata es que la gran mayoría de los encuestados prefieren continuar sus labores en trabajo tradicional o en alternancia, por lo que el modelo de teletrabajo recibe apenas una pequeña participación en el estudio, a pesar de incrementar la probabilidad de contraer COVID-19, siendo que están seguros en casa no solo de dicha enfermedad sino de las demás de riesgo laboral.

Un hecho que influye en todo ello es que la mayoría de los trabajadores están en un rango de edad entre los 18 y 25 años, considerados como generación millennial quienes se adaptan

fácilmente al cambio, tienen mayor alcance tecnológico, son conscientes del favor y beneficio que le hacen al medio ambiente y tienen una ratio de 5 a 1 siendo más productivos en teletrabajo frente a otros rangos de edad, pero, son más sociales y sienten que en definitiva hace falta el contacto cercano con el equipo de trabajo. Sin duda, se deja la propuesta para futuras investigaciones sobre los rangos de edades mayores y su incidencia en la ralentización del proceso que en un futuro la gran mayoría de las empresas requieran hacer su transición a modelos de trabajo remoto.

Un hecho claro en el estudio es que, a medida que aumenta la edad también lo hace la relación de no sentirse productivo en un trabajo remoto, con ratio de 3 a 1 en el rango de edad de 26 a 35 años y también de 2 a 1 en el rango de 36 a 45 años. En cambio, se expone un rango de 5 a 1 en favor de la productividad en jóvenes entre los 18 y 25 años, quienes son altamente moldeables y efectivos con cada nueva situación, sin importar si esta supone retos o no.

Este estudio hace en el apartado siguiente, una serie de recomendaciones al empresario para mejorar la calidad de vida en ambientes de trabajo remoto, y dado que no se sugiere la adopción del modelo de teletrabajo, tampoco pretende ser una guía o manual que pueda o deba adoptarse al pie de la letra, esto compete a otros y nuevos estudios sobre las empresas o el sector.

Por último, se evidenció con este estudio una condición sociológica a partir de las respuesta mayoritaria de querer trabajar en la presencialidad, y es que aun cuando se percibe un ahorro en gastos que comúnmente incurría el trabajador, somos una sociedad orientada al consumo, muestra de ello es saber que en el segundo informe de *Impacto del covid-19 sobre el comercio electrónico en Colombia* realizado por MinTIC & Cámara de Comercio Electrónica (2020), muestran como las compras por internet aumentaron un 73% durante el periodo de

confinamiento en 2020. Esto demuestra, en articulación a los postulados de Ciompi (2007), que investigó a los padres en las familias pre-pandemia y demuestra que ellos han sido últimamente seres de presencia económica, más allá de la presencia afectiva y no muchos de los trabajadores que ahora tuvieron que volver a los hogares se sienten cómodos con esta nueva 'normalidad'. Finalmente, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos en este documento, se pasa a hacer unas recomendaciones por parte de los investigadores, que apuntan a definir en la capacidad de los autores y la investigación realizada, lo que le es más conveniente para la empresa y trabajador en materia de modalidad de trabajo para el futuro.

Recomendaciones

De acuerdo con lo adelantado en esta investigación y producto de la teoría y distintas investigaciones ya referenciadas es que, en definitiva, la gran mayoría de empresas a modo de consejo deberían hacer su transición a implementar modelos de teletrabajo en sus organizaciones, si no se puede para el total de su planilla de nómina, pues si una buena parte de ellos. Pero, dadas las condiciones, cultura organizacional y lo expresado por el personal y los directivos de las empresas SeguriRed y RedTrack, este modelo no está para adoptarse en el corto plazo para ambas empresas, ni como guía o manual para implementar en las empresas, al tenerse en cuenta que este debe ser aceptado por ambas partes (trabajador y empleador).

Si bien fue un modelo que le permitió a la empresa seguir con sus operaciones y evitar los despidos de sus colaboradores, no es un modelo que, (de levantarse el estado de emergencia y pasar del hogar a los puestos de trabajo) les convenga a ambas empresas ni a sus colaboradores.

Lo anterior obedece a:

- Los empleados manifiestan sentirse más a gusto laborando en las instalaciones de la empresa (trabajo tradicional).
- Los empleadores afirman que desde que se encuentra el trabajador en modalidad de trabajo a distancia se han presentado mayores inconvenientes con los clientes, lo cual se debe proteger a toda costa.
- Las empresas en estos momentos no cuentan con los recursos para llevar equipos y medios físicos para proveerle al trabajador un espacio adecuado para desempeñar sus funciones.

- A lo anterior se adiciona que en caso de requerirse alternancia se debe proveer igualdad de condiciones en espacio y recursos en el puesto de trabajo y en el hogar.
- Las empresas cuentan con unas instalaciones e infraestructura que ha ‘costado’ y esta para el aprovechamiento de sus colaboradores, las cuales ahora están siendo subutilizadas en su capacidad instalada.
- A partir del estudio se detectó que existen riesgos biomecánicos en causalidad al ambiente de trabajo en los hogares, el cual no está adaptado para salud y seguridad laboral, por ello se recomienda crear un manual de higiene y seguridad para trabajo en casa, en la medida que se siga con esta modalidad por parte de las empresas SeguriRed y RedTrack.
- Existen unas altas afectaciones psicosociales por parte del trabajador remoto, en gran medida por el estrés que devalo cumplir roles adicionales desde el hogar, por lo que al igual que el enunciado anterior se requiere un manual que permita adoptar medidas de seguridad laboral y pausas activas, además de, la separación de horarios y espacios entre el aspecto laboral y familiar, por parte de la carga que pueda ejercer el empleador hacia el empleado.
- Se recomienda desarrollar una guía o manual ergonómico y de seguridad laboral, manejo del estrés y salud mental de trabajo remoto, para casos de micro y pequeñas empresas o afín al sector de seguridad y tecnología.
- Los protocolos e información que se ha obtenido últimamente exponen que el virus y su propagación, dependen más del autocuidado y las buenas prácticas de las personas.
- Como dato al margen, se menciona que la empresa RedTrack sí tiene un poco más de facilidad para proveer en el futuro cercano la modalidad de sus trabajadores, dado que

es una empresa relativamente nueva, maneja personal joven, y su sistema está integrado en plataformas virtuales, es decir, su mercado es más digital que SeguriRed.

En caso de que a futuro se contemple acoger distintos cargos a la implementación de la Ley 1221 de 2008, es recomendable que la empresa evalúe los salarios y auxilios otorgados a los trabajadores y la proporcionalidad de ofrecerle las herramientas, medios y espacios adecuados y propicios para desempeñar sus funciones, sin llegar a dejarlo a su suerte y mejor brindarle mecanismos para aumentar su productividad (ratio de 5 a 1 en productividad).

A lo anterior se suma el hecho de implementar esta modalidad de preferencia en un inicio por los trabajadores más jóvenes (18 – 25 años) los cuales tienen una mayor disposición a este tipo de trabajo en remoto y se evidenció que son más productivos. Y en los profesionales más adultos manejar como estrategia la alternancia como medida de implementación a mediano plazo para ir condicionando al trabajador a esta modalidad.

Referencias

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 10.
- Acosta, K. (2012). La Pirámide de Maslow. Recuperado 22 de septiembre de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- ACRIP. (2020). *Estudio de Trabajo Remoto*. Presentado en Bogota D.C. Bogota D.C. Recuperado de <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>
- Afanador, S., & Camargo, B. (2015). *Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de san José de Cúcuta*. (Anteproyecto del Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado., Universidad libre de Colombia). Universidad libre de Colombia, Cúcuta. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADOTELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Álvarez, D. (2012). *El trabajo a través de la historia*.
- Arango, V., & Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por covid-19* (Monografía para optar de título de abogadas). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* (Trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada). Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de Trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de organizaciones

- Arias Orjuela, L. A. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia* (Especialista en Mercadeo de Servicios, Universidad Militar Nueva Granada). Universidad Militar Nueva Granada, Bogota D.C. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11772/LINA%20ANDREA%20ARIAS%20ORJUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boiarov, S. (2007). *El Teletrabajo en la Jornada de Trabajo. Centro de Teletrabajo y Teleformación*. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actualidad/0003.php>
- Bolívar, A., Cabrera, A., & Real, M. (2015). *Teletrabajo desde la percepción del teletrabajador*. (Https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596). Universidad polóto de Colombia, Bogotá.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario jurídico elemental* (13. ed., actualizada corr. y aum). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Cámara de Comercio de Bogotá, & Confecamaras. (2020). Impacto del COVID 19— Observatorio—Cámara de Comercio de Bogotá. Recuperado 19 de marzo de 2021, de <http://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Impacto-del-COVID-19>
- Carrasco F, F. (2009). Legislación laboral mexicana y trabajadores de las tecnologías de la información y comunicación. *Universidad Iberoamericana Puebla Repositorio Institucional*, (Materiales de divulgación).
- Castaño, D. (2001). *Trabajo a distancia* (N.º 11; p. 3). Comision Europea.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.

- CiOMPI, L. (2007). Sentimientos, afectos y lógica afectiva. Su lugar en nuestra comprensión del otro y del mundo. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 27(2), 425-443.
- Colombia, & CST. (2019). *Código sustantivo del trabajo*. Bogotá: Tirant lo Blanch.
- Colombo, D. (2008). *Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional* (Tesis de grado, Universidad Nacional de La Plata- UNLP). Universidad Nacional de La Plata- UNLP, La Plata, Argentina. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/1933/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012. , 1562 § (2012).
- Congreso de la República. *LEY 1221 DE 2008*. , (2008).
- Congreso de la República. Proyecto de Ley 262 de 2020 en Senado y 429 en Cámara de Representantes. , 262 § (2020).
- Constitución Política de Colombia. *Constitución Política de Colombia*. , (1991).
- Durkheim, E., & Halls, W. D. (1984). *The division of labor in society*. New York: Free Press.
- ECaTT. (2000). *Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of business accross Europe*. (N.º IST Programme; p. 313). Europe.
- Fernández Toledo, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Ius et Praxis*, 21(2), 267-316. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122015000200008>
- France, Boissonnat, J., & Mabit, R. (Eds.). (1995). *Le travail dans vingt ans*. Paris: Editions Odile Jacob ; La Documentation Française.

- Garza Toledo, E. de la (Ed.). (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (1. ed). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO : Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.
- Greenpeace. (2020). Imágenes satelitales muestran menor contaminación del aire en Colombia— Greenpeace Colombia. Recuperado 18 de marzo de 2021, de <https://www.greenpeace.org/colombia/noticia/issues/climayenergia/imagenes-satelitales-muestran-menor-contaminacion-del-aire-en-colombia/>
- Gross, M. (2010). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*.
- Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Universidad de Carabobo, Venezuela*, 3(5), 93-109.
- Hernández, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2009). *Metodología de la investigación* (5a ed). México, D.F: McGraw-Hill.
- Hormigos, J. (1999). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El teletrabajo. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162.
- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (42), 251-282. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>
- Jaramillo, I. (2019). *Teletrabajo y trabajo en remoto* (N.º Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario). Bogota D.C.: Universidad del Rosario.
- Jiménez, P. (2021). *Entrevista teletrabajo con Gerente General de la empresa SeguriRed*.
- Jiménez, S. (2021). *Entrevista teletrabajo con Gerente General de la empresa RedTrack*.

- Labarca G, E. (1966). *El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena*. (Libro impreso). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Ley 1221 -2008. (2008). LEY 1221—2008. Recuperado 21 de febrero de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Libro Blanco MinTIC, & MinTrabajo. (2019). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia 3.0*. Recuperado de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Lokapp, & Cajiao, M. (2020). El 46% de los colombianos gasta más en sus hogares por la cuarentena. Recuperado 26 de marzo de 2021, de Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo website: <https://www.semana.com/empresas/articulo/aumento-del-consumo-en-los-hogares-colombianos-durante-cuarentena/290561/>
- Lopez, L. (2013). *Teletrabajo, trabajo tradicional: Diferencias entre desgaste profesional y entusiasmo laboral* (TESIS DE MAESTRÍA QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN, Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente). Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente, Tlaquepaque-Jalisco. Recuperado de https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3220/Modelo%20de%20Teletrabajo_Trabajo%20Tradicional.pdf;jsessionid=62E28970E894E1034A873CE5A868C4F6?sequence=2
- López, M. (2014). *El modelo de trabajo y de oficina tradicional está obsoleto y no es sostenible*. Equipos&Talento. Recuperado de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2014/11/24/el-modelo-de-trabajo-y-de-oficina-tradicional-esta-obsoleto-y-no-es-sostenible/>
- Marx, K., & Engels, F. (1946). *Capital*. London: Allen & Unwin.

- Marx, K., & Roces, W. (1975). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Barcelona: Grijalbo.
- McLuhan, M. (1962). *The Gutenberg galaxy: The making of typographic man*. Toronto: Univ. of Toronto Pr.
- McLuhan, M., Gordon, W. T., Lamberti, E., & Scheffel-Dunand, D. (2011). *The Gutenberg galaxy: The making of typographic man* (1st ed). Toronto ; Buffalo: University of Toronto Press.
- Méda, D. (1995). *Le travail une valeur en voie de disparition?* Paris: Flammarion.
- Medina, A. (2020). TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO: ¿CUÁL ES SU DIFERENCIA? Recuperado 19 de febrero de 2021, de TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO: ¿CUÁL ES SU DIFERENCIA? website: <https://www.elexpreso.co/es/teletrabajo-y-trabajo-remoto-cual-es-su-diferencia>
- Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Universidad de Zulia. Maracaibo - Venezuela, 13*(1), 29-42.
- Min TIC. (2012). *Libro blanco, el ABC del trabajo*. Bogotá: Min TIC.
- Ministerio de Trabajo. Resolución Número 2886. , 2886 § (2012).
- Ministerio de Trabajo. Decreto No. 1072 de 2015. , 1072 § (2015).
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Circular 0021 del 17 de marzo de 2020*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- MINSALUD. Resolución Número 385 del 12 de marzo de 2020. , Pub. L. No. 385 del 2020, 385 (2020).

- MinTIC, & Cámara de Comercio Electrónica. (2020). *Impacto del covid-19 sobre el comercio electrónico en Colombia* (p. 4). Bogota D.C. Recuperado de https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-151267_recurso_1.pdf
- MinTrabajo. (2020). *Circular 0021 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia Sanitaria*.
- Monsalve Basaúl, F. (2003). “Los Teletrabajadores”. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Santiago de Chile*, 11, 224.
- Montoya Melgar, A. (2020). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Morales, F. (2014). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. (p. 9). Bogota D.C.: Universidad de los Andes. Recuperado de Universidad de los Andes website: <https://antropologiaparatodos.wordpress.com/2014/10/02/tips-de-investigacion/>
- Morales, M. (2008). *Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia?*
- Naciones Unidas. (2003). Decenio de las Naciones Unidas para la alfabetización: La educación para todos. Recuperado 18 de marzo de 2021, de <https://www.un.org/es/events/observances/alfabetizacion/youthandeducation.html>
- O’Farrell, T. (2014, junio 3). Las 5 razones por las que el empleo tradicional está muerto. Recuperado 21 de febrero de 2021, de Workana Blog website: <https://www.workana.com/blog/freelanceando/las-5-razones-por-las-que-el-empleo-tradicional-esta-muerto-o-va-muriendo/>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ordóñez Ordóñez, M. (2003). *Las Nuevas fronteras del empleo*. Madrid: Pearson Educación.

- Ossorio y Florit, M., & Cabanellas, G. (2005). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Bs. As. [i.e. Buenos Aires: Heliasta.
- Padilla Meléndez, A. (1998). *Teletrabajo: Dirección y organización*. Madrid: Ra-Ma.
- Peñalosa, M., & López, D. (2016). La generación de los millennials frente al consumo socialmente responsable. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 12(23), 73-81.
- Pérez, C., & Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digita - Universitat Oberta de Catalunya*, 15, 57-79.
- Presidente de la República. *DECRETO 2663 DE 1950 sobre el Código Sustantivo del Trabajo*. , (1950).
- Presidente de la República. *Decreto 884 de 2012*. , (2012).
- Pretelt, J. *Sentencia C-337/11 PROTECCION INTEGRAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJADOR*. , (2011).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, & América Latina y el Caribe. (2020). ¿No hay lugar más seguro que el hogar?: El aumento en la violencia doméstica y de género durante los confinamientos por COVID-19 en ALC | PNUD en América Latina y el Caribe. Recuperado 26 de marzo de 2021, de UNDP website:
<https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/director-s-graph-for-thought/no-safer-place-than-home---the-increase-in-domestic-and-gender-b.html>
- Proudhon, P. J., Pi y Margall, F., & Abad de Santillán, D. (1975). *Sistema de las contradicciones económicas, o Filosofía de la miseria. II II*. Madrid: Júcar.

- Puig-Bernabeu, X., Garcia-Sabater, J. P., Garcia-Sabater, J., & Marin-Garcia, J. (2017).
GESTIÓN DE REUNIONES EN LOS EQUIPOS DE MEJORA. *Working Papers on Operations Management*, 1(1), 6-12.
- Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho del trabajo: Teoría general I*. Lima: Grijley.
- Rey Guanter, S. del, & Luque Parra, M. (Eds.). (2005). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías* (1a ed). Las Rozas, Madrid: La Ley-Actualidad.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Razón Y Evolución. *Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo*, 7(5), 16-19.
- Rojas, A. (2019). *TELETRABAJO: BENEFICIOS PARA EL EMPLEADO Y EMPLEADOR* (Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de: ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA). UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogota D.C.
Recuperado de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21329/RojasPerezAndresFelipe2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz Hurtado, A. (2020). En la cuarentena, la casa no es un lugar seguro para las mujeres. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/mundo/mas-regiones/aumentan-las-denuncias-de-violencia-de-genero-durante-los-confinamientos-por-el-coronavirus-485864>
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sánchez-Castañeda, A. (2010). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM. Recuperado de
<http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3190732>

SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje. (2013). *Desarrollo económico y la organización del trabajo - Cartilla # 6*.

Serrano, C. (2007). *El Comercio Electrónico, Teletrabajo*. Universidad de Zaragoza.

Soria, C. (2010). *El disciplinamiento laboral y su impacto en la configuración de un nuevo orden laboral*. Universidad Nacional del Cuyo, Mendoza- Argentina.

Talia, B. (2000). *EL TELETRABAJO: VENTAJAS E INCONVENIENTES*. Delitos Informaticos.

Recuperado de <https://www.delitosinformaticos.com/trabajos/teletrabajo.htm>

Vittorio Di Martino. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. [Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá]. Ginebra.

Westreicher, G. (2020). Empleado. Recuperado 16 de marzo de 2021, de Economipedia website:

<https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>

7. ¿Con que frecuencia se comunica con el equipo de trabajo?
 - a. Una vez al día
 - b. Cada 2 horas
 - c. Dos veces al día
 - d. Una vez cada dos días
 - e. Una vez a la semana
 - f. Orto _____

8. ¿Tiene un espacio adecuado (tranquilo, iluminado, ergonómico) donde pueda realizar el teletrabajo en casa?
 - a. Totalmente adecuado (tranquilo, iluminado, ergonómico)
 - b. Medianamente adecuado (ergonómico e iluminado)
 - c. Poco adecuado (Tranquilo)
 - d. Nada adecuado

9. ¿Este espacio fue gestionado y colaborado por su empleador?
 - a. Si
 - b. No

10. ¿Le hace falta estar en contacto estrecho con su equipo de trabajo?
 - a. Si
 - b. No

11. ¿Siente que ha podido pasar más tiempo con su familia desde que está en teletrabajo?
 - a. Si, aprovecho para realizar trabajo más rápido y paso más tiempo con mi familia
 - b. No, he sentido recarga de trabajo y casi no me queda tiempo
 - c. Exprese su opinión _____

12. ¿Siente que hay equilibrio entre su trabajo y su familia?
 - a. Si, ahora hay más control entre ambos aspectos de mi vida
 - b. No, tenía más equilibrio trabajando en la oficina.
 - c. Exprese su opinión _____

13. La remuneración salarial desde que está en teletrabajo ¿alcanza para lo mismo no alcanza?
 - a. Si, con teletrabajo gasto menos
 - b. No, con teletrabajo gasto mas
 - c. Exprese su opinión _____

14. ¿Ha sentido que los servicios públicos en su hogar han aumentado? ¿Su empleador ha dado auxilios?
- a. Si, han aumentado y me da auxilios
 - b. No, se mantienen estables
 - c. Si, han aumentado, pero no me dan auxilios
15. ¿Cómo considera que está ayudando al medio ambiente si hace teletrabajo?
- a. No hay polución a causa de servicio público y carro particular
 - b. Reducción de papelería y burocracia
 - c. Otro _____
 - d. No siento que beneficie mucho
16. ¿Qué aspectos de la vida cotidiana cree que mejoran con el teletrabajo? ¿Cuáles desmejoran?
- a. Menos estrés
 - b. Menos accidentes en las vías
 - c. Menos trancones
 - d. Menos riesgo laboral (accidentes laborales)
 - e. Otro _____
17. Por último, si le dieran a elegir, usted prefiere:
- a. Teletrabajo en casa y cualquier lugar con internet.
 - b. Trabajo tradicional en una oficina.
 - c. Alternancia

Anexo 2. Entrevista aplicada a empleadores en época de pandemia.

Nombre empresa: _____

La presente entrevista se realiza a los directivos, dueños o línea de mando de las empresas objeto de estudio, al ser semiestructurada con enfoque cualitativo, se busca conocer la perspectiva de los empleadores frente al tema de trabajo remoto en sus teletrabajadores a causa del abrupto cambio que vive el empleo actualmente producto de la Covid-10.

Empezar realizando preguntas para entrar en confianza, tipo improvisación:

¿Cómo se llama la empresa?, ¿cuánto tiempo lleva en el mercado?, ¿cómo surgió la idea?, ¿cómo fueron los primeros días del inicio de la pandemia para la empresa? Etc.

1. ¿Cuántos empleados tiene actualmente en su nómina?

2. ¿Cuántos de ellos pudieron conservar su trabajo, pero acondicionado a la nueva realidad por la pandemia de la Covid-19?

3. ¿Perdieron sus trabajos algunos de sus colaboradores a causa de la pandemia?

4. ¿Ha contratado nuevo personal durante el periodo de pandemia marzo diciembre 2020?

5. ¿Esta contratación fue bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo?

6. ¿Cómo ha sido el proceso de sus X colaboradores que están trabajando desde casa?

7. Ha pensado en mudar sus contratos bajo la ley 1221 de 2008 y adaptarse al teletrabajo en su organización.

Ventajas desventajas – alternancia

Que mecanismos utiliza para medir el rendimiento

Anexo 3. Plan operativo Monografía

OBJETIVOS	LUGAR	RESPONSABLES	COMENTARIOS	FECHA-MES				
				A	S	O	N	D
Identificar las ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas colombianas durante época de pandemia								
Actividad 1: Llevar a cabo consultas teóricas.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma	X	X	X	X	
Actividad 2: Realizar encuestas a las personas que trabajen en esta Modalidad.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 3: Participar en foros, charlas y/o eventos donde se aborde el tema del teletrabajo.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Identificar las ventajas y desventajas sociales, económicas, laborales y ambientales para las empresas y sus trabajadores								
Actividad 1: Analizar cifras estadísticas de investigaciones previas.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 2: Organizar la información obtenida por segmentos.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 3: Documentar la información adquirida en la investigación.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Determinar la viabilidad de continuidad del teletrabajo como modalidad en las empresas colombiana								

Actividad 1: Dialogar con personas o empresas que lleven la modalidad de teletrabajo.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 2: Contribuir con información pertinente tanto a la empresa como al trabajador.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 3: Promover iniciativas de mejora para la modalidad de teletrabajo	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Comparar la modalidad de teletrabajo antes y después de época de pandemia								
Actividad 1: Comparar cifras de las empresas que llevaban modalidad de teletrabajo con las empresas que lo implementaron durante la pandemia.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 2: Identificar la eficiencia y eficacia del teletrabajo antes y después de época de pandemia.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	
Actividad 3: Definir las características positivas y negativas del teletrabajo antes y después de época de pandemia.	Bogotá D.C	Santiago Jiménez y Daniela Ramírez	Se llevará a cabo durante los avances programados en el cronograma		X	X	X	

Anexo 4. Cronograma

MES	AGOSTO-ENERO		FEBRERO				MARZO				ABRIL			
SEMANA			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD														
Presentación de idea	■	■												
Presentación de anteproyecto	■	■												
Corrección de observaciones realizadas por el centro de investigación	■	■												
Entrega anteproyecto	■	■												
Asignación de tutor por el centro de investigación			■											
Avance 1: Elaboracion Marco Teórico			■	■	■	■								
Avance 2: Elaboración Marco Jurídico y Contextual y correcciones avance 1				■	■	■	■							
Avance 3: Elaboración instrumentos de investigación y correcciones avance 2					■	■	■	■				■		
Avance 4: Aplicación de instrumentos (encuesta y entrevistas)								■	■	■	■			
Avance 5: Procesamiento, análisis e interpretación de resultados									■	■	■	■		
Consolidación resultados y validación con director de trabajo de grado											■	■	■	
Redacción del informe final											■	■	■	■
Actualización y correcciones del proyecto													■	■
Sustentación de trabajo final.														■

Anexo 5. Presupuesto para la investigación

TIPO	CATEGORÍA	RECURSOS	DESCRIPCIÓN	FUENTE FINANCIADORA	MONTO
Recursos disponibles	Infraestructura	Equipo	Computadores portátiles	Personal	\$ 0
Recursos necesarios	Gastos de trabajo de campo	Fotocopias	10 fotocopias de encuestas	Personal	\$ 2.000
		Transportes	Para traslados	Personal	\$ 20.000
	Materiales	Papel	Hojas de impresión, papel bond	Personal	\$ 2.000
Tipo	Categoría	Recursos	Descripción	Fuente financiadora	Monto
Recursos disponibles	Infraestructura	Equipo	Computadores portátiles	Personal	0
Recursos necesarios	Gastos de trabajo de campo	Fotocopias	10 fotocopias de encuestas	Personal	\$2.000
		Transportes	Para traslados	Personal	\$20.000
	Materiales	Papel	Hojas de impresión, papel bond	Personal	\$2.000

Anexo 6. Documentación entrevista aplicada a directivo de Seguir Red

Nombre empresa: **SeguriRed LTDA**

Empezar realizando preguntas para entrar en confianza, tipo improvisación:

¿Cómo se llama la empresa?, ¿cuánto tiempo lleva en el mercado?, ¿cómo surgió la idea?, ¿cómo fueron los primeros días del inicio de la pandemia para la empresa? Etc.

La empresa se llama SeguriRED LTDA y siempre ha tenido este nombre, lo único que ha cambiado desde que empezó es su logo, el cual ha tenido tres cambios durante su tiempo de funcionamiento.

SeguriRED LTDA empezó en el año 2001 el día 21 de septiembre, eso quiere decir que este año en septiembre la empresa cumple 20 años en el mercado de seguridad.

Al inicio de la pandemia fue bastante difícil, no estábamos preparados para este momento, aunque somos una empresa de tecnología no teníamos muchas herramientas a la mano y hubo que investigar y demás.

Aunque somos una empresa en la que tenía la excepción y se podía salir a trabajar pues entraba la duda si continuar con las labores o si cuidar la vida de los empleados que están trabajando, esa era una constante duda, entonces al principio dejamos de trabajar en algunas áreas, pero pues se retrasaba el trabajo.

En el tema económico también nos golpeó los clientes dejaron de pagar las mensualidades que se reciben por el servicio prestado y pues no había manera de cobrar de igual manera, no se podía ser ajeno a la situación y claramente sabíamos que los clientes no estaban en capacidad de hacer pagos, no estaban trabajando.

1. ¿Cuántos empleados tiene actualmente en su nómina?

Actualmente se tienen en la nómina 20 empleados, ellos están en planilla y reciben todos sus pagos normales.

2. ¿Cuántos de ellos pudieron conservar su trabajo, pero acondicionado a la nueva realidad por la pandemia de la Covid-19?

Al principio su un poco complicado sostener esta nómina de 20 personas, pues inmediatamente no se tenía previsto temas de teletrabajo y no se pudo reaccionar de la mejor manera, entonces ellos estaban en casa sin hacer sus labores, pero no se sacó a nadie de la empresa, se fue una persona en abril, pero por fuerza mayor y en mutuo acuerdo.

3. ¿Perdieron sus trabajos algunos de sus colaboradores a causa de la pandemia?

En nuestra empresa ninguno perdió su trabajo a causa de la pandemia, como lo mencionaba anteriormente solo una persona salió, pero fue en mutuo acuerdo y no por pandemia, sino que la persona tenía otros planes y pues no era viable la continuidad de esta persona.

4. ¿Ha contratado nuevo personal durante el periodo de pandemia marzo diciembre 2020?

Si, hemos tenido que contratar 2 personas por algunos cambios que se hicieron en la compañía pues se vio la necesidad de contratar a las personas porque había algunas cosas que no estaban funcionando, entonces se hicieron algunos ascensos y era necesario cubrir esos dos puestos que quedaban libres de técnico y de operador tecnológico.

5. ¿Esta contratación fue bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo?

Ellos entraron uno en modalidad de teletrabajo pues si era posible cumplir con algunas funciones desde casa, pero en la actualidad es necesario manejar la alternancia pues hay información de seguridad que es delicada y preferimos que eso no salga de aquí.

La otra persona si por obligación debe salir de casa pues tienen que ir a donde los clientes a revisar los equipos y sistemas que se manejan para un correcto funcionamiento de la seguridad de los establecimientos.

6. ¿Cómo ha sido el proceso de sus X colaboradores que están trabajando desde casa?

Para nosotros ha sido un poco difícil, como se mencionaba al principio la pandemia llego como de sorpresa y no estábamos preparados para mandar a casa el trabajo que se tiene en un lugar físico y donde los sistemas están aquí protegidos y cuidándolos porque para nosotros es información confidencial y de mucha seguridad.

Pero nos hemos ido adaptando con algunos permisos que tenía la compañía por ser de seguridad no dejamos de trabajar y pensamos que aún nos falta para implementar esta modalidad, a veces sentimos que no tenemos como ese control y esa posibilidad de ver que o como se están haciendo las tareas, las llamadas de los clientes son constantes en las semanas entonces son temas que nos preocupan en la compañía.

7. Ha pensado en mudar sus contratos bajo la ley 1221 de 2008 y adaptarse al teletrabajo en su organización.

No tenemos mucho conocimiento de la ley pero más o menos lo que me comenta pues no se tiene como contemplado cambiar los modelos de los contratos para teletrabajo porque nuestra idea o hasta ahora no ha sido mantener este modelo de trabajo a nosotros como compañía sentimos que debemos estar en la presencialidad, hemos venido haciendo alternancia y estar aquí físicamente es importante para nosotros pues no se puede dejar a un lado toda la infraestructura que se tiene aquí y pensamos que si el gobierno nos tiene en las excepciones es por algo y nuestra labor es muy física.

8. Ventajas y desventajas del teletrabajo

En cuanto a las ventajas sentimos que se quitan problemas como las llegadas tarde de las personas pues muy rara vez las personas nos dicen que llegaron tarde por x o y motivos, también temas como la papelería se ha reducido mucho y estos gastos se han dejado de ver tan marcados en la compañía.

Temas como la actualización de las personas que trabajan en cuanto al uso de la tecnología se ha visto como necesaria y eso beneficia a la compañía, pues se han dejado algunas malas costumbres y tareas muy mecánicas que se llevaban haciendo por más de 10 años y no sabíamos que había maneras diferentes de hacerlas, temas como el de la facturación electrónica, como formularios en línea y este tipo de cosas se han implementado y esto beneficia a la compañía dentro y fuera de ella.

En cuanto a las desventajas pues se siente que no se tiene control de muchas cosas y tareas que no se están revisando constantemente, las llamadas de los clientes poniendo sus quejas nos hacen pensar que algunas responsabilidades no se están cumpliendo y eso nos genera un poco de impaciencia y aumenta el estrés en la compañía.

Sentimos que las relaciones sociales que se tienen en la empresa son importantes, pero en esta modalidad se pierden y es algo que hace falta para la buena armonía o clima laboral que se tenía en tiempos pasados.

Por otro lado, creemos que los costos y los gastos vienen siendo los mismos y las instalaciones siguen estando igual, solo que ya no vienen las personas y muchas veces o en momentos se desperdician, no se usan, pero no es posible quitar esos espacios físicos.

9. Mecanismos de control y evaluación

Se realizan algunas reuniones mensuales donde se revisan las programaciones que se hacen para la semana y se ven que cosas se están cumpliendo y las que no, se tiene una constante comunicación por los diferentes canales que tenemos como llamadas telefónicas, WhatsApp, chat interno de plataforma y demás.

Anexo 7. Documentación entrevista aplicada a directivo de RedTrack

Nombre empresa: **RedTrack SAS**

La presente entrevista se realiza a los directivos, dueños o línea de mando de las empresas objeto de estudio, al ser semiestructurada con enfoque cualitativo, se busca conocer la perspectiva de los empleadores frente al tema de trabajo remoto en sus teletrabajadores a causa del abrupto cambio que vive el empleo actualmente producto de la Covid-10.

Empezar realizando preguntas para entrar en confianza, tipo improvisación:

¿Cómo se llama la empresa?, ¿cuánto tiempo lleva en el mercado?, ¿cómo surgió la idea?, ¿cómo fueron los primeros días del inicio de la pandemia para la empresa? Etc.

La empresa se llama RedTrack SAS, lleva en el mercado alrededor de dos años, comenzó en mayo del 2019. Ya en este mes de mayo de 2021 vamos a cumplir dos años en el mercado.

Mi papá tiene otra empresa que es parecida a todo este tema del rastreo vehicular pero la ley exige que estas empresas se deben dedicar solo a esto, al tema de rastreo vehicular y por ejemplo la telemetría que es por ejemplo la medición de temperatura y todo este tipo de cosas que se pueden hacer desde internet, entonces se vio la necesidad de hacer una empresa aparte por la ley lo exige así. Esta empresa se dedica al rastreo vehicular y a la telemetría y tiene permiso del MinTIC que es el ente que regula como todo este tema y ellos exigen que así debe ser, entonces pues, de ahí nació la empresa.

Cuando en ese momento declaran todo el estado de emergencia, de salud pública, la pandemia, pues lo primero que tocó hacer fue enviar a los trabajadores a sus casas, no había otra opción y fue bastante difícil porque yo creo que ninguna empresa estaba preparada para esto, por eso tocó empezar a poner planes en acción que no se tenían contemplados , tal vez algo de improvisación en cuanto al nuevo manejo de la compañía, hacer reuniones constantes con los trabajadores para ver cómo se podía evitar el contacto y seguir operando, la empresa maneja muchas plataformas a través de internet que se manejan a través de cualquier teléfono o computador así que fue un poco rápida la adaptación a todo esto y se vio que era posible trabajar sin necesidad de estar en un espacio físico.

En los temas económicos si fue bastante difícil porque los clientes dejaron de pagar sus mensualidades y no había cómo exigirles a ellos que pagaran pues casi todas las empresas dejaron de trabajar y no tenían sus vehículos en operación.

1. ¿Cuántos empleados tiene actualmente en su nómina?

La empresa cuenta ahorita con 5 empleados, 5 trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa con sus respectivos aportes y afiliaciones y están en planilla.

2. ¿Cuántos de ellos pudieron conservar su trabajo, pero acondicionado a la nueva realidad por la pandemia de la Covid-19?

Los 5 pudieron conservar su trabajo sin ningún problema, no se quitó ningún empleo, fue difícil mantener estos salarios por el tema de pagos y con mutuos acuerdos con los trabajadores se pudo mantener el trabajo y no hacer que ellos perdieran los empleos.

3. ¿Perdieron sus trabajos algunos de sus colaboradores a causa de la pandemia?

No, ninguno.

4. ¿Ha contratado nuevo personal durante el periodo de pandemia marzo diciembre 2020?

No, hasta el momento no. No hemos contratado nuevo personal desde marzo del año pasado, lo único que se ha hecho es renovar los contratos.

5. ¿Esta contratación fue bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo?

No, ninguno de los contratos se renovó en la modalidad de teletrabajo.

6. ¿Cómo ha sido el proceso de sus X colaboradores que están trabajando desde casa?

Como lo venía diciendo, fue un momento de adaptarnos porque no lo teníamos contemplado, de las 5 personas 3 están en teletrabajo, se han tenido que implementar esos procesos, esas nuevas formas de hacer teletrabajo, entonces pues siempre tenemos una reunión en la mañana

para programar y para ver qué está pasando en la empresa, para ver qué cliente necesita de algún soporte o algunas cosas o qué actualizaciones vamos a hacer.

Ha sido un proceso de constante cambio, de implementaciones y pues de alguna manera ha sido bueno para nosotros, tenemos la ventaja que podemos funcionar desde cualquier computador que tenga internet.

7. Ha pensado en mudar sus contratos bajo la ley 1221 de 2008 y adaptarse al teletrabajo en su organización.

En cuanto a los contratos, ese tema aún no se ha tenido en cuenta, no se ha regulado por así decirlo, seguimos con los contratos que teníamos anteriormente y estamos viendo qué viene para el país y para todo este mercado laboral porque no sabemos si vayamos a seguir en teletrabajo o si tomamos la decisión de volver a la presencialidad, entonces no se ha hecho nada esperando a ver qué sucede en este año y de ahí en adelante se toman decisiones