

Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID -19 de empresas administrativas

Charlyn Andrea Barrera Castañeda, cbarrer81158@universidadean.edu.co
Juan Fernando Galindo Márquez, Erik Andrey Mendoza Pérez, Ana María Morantes Balaguera,
Jackson Ortiz Tangarife.
- jgalind98510@universidadean.edu.co - emendoz14042@universidadean.edu.co -
amorant46227@universidadean.edu.co -
jortizt88359@universidadean.edu.co

Resumen

El proyecto de investigación, en su contenido se darán a conocer el impacto que surgió la modalidad de trabajo en casa a raíz de la emergencia sanitaria COVID – 19 en las empresas de servicios administrativos. Básicamente, desde el momento en que se decreta la cuarentena estricta y obligatoria muchas empresas se vieron obligadas a implementar sus actividades bajo esta modalidad para lograr su funcionamiento operacional, en donde se puede evidenciar el impacto en la cotidianidad del desarrollo de sus actividades comerciales, las relaciones con sus diferentes stakeholders y en el modo de vida de las personas.

Palabras claves: Investigación, trabajo en casa, empresas, emergencia sanitaria.

Abstract

The research project, in its content, will reveal the impact that the work-at-home modality arose as a result of the COVID-19 health emergency in administrative services companies. Basically, from the moment the strict and mandatory quarantine was decreed, many companies were forced to implement their activities under this modality to achieve their operational functioning, where the impact on the daily development of their commercial activities can be evidenced, the relationships with its different stakeholders and in people's way of life.

Key words: Research, work at home, companies, health emergency.

Introducción

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud OMS declara la existencia de una pandemia producto del brote de contagio a causa de la velocidad de la propagación del nuevo virus SARS-CoV-2 o COVID-19 y como medida de protección ante la situación de emergencia sanitaria, se dan a conocer de forma generalizada algunas medidas preventivas para minimizar el impacto de casos entre ellos las acciones relacionadas con el autocuidado, el distanciamiento físico, el aislamiento y la cuarentena.

La Organización Internacional del Trabajo en comunicado del 18 de marzo del 2020 instó a los Estados a adoptar medidas urgentes para I) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el Coronavirus COVID-19; II) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; III) estimular la economía y el empleo y; IV) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.

Bajo estas circunstancias, muchas empresas implementaron el trabajo en casa para evitar el contacto físico al máximo; por lo anterior, surge en base al desarrollo de esta investigación la inquietud general de conocer ¿Cuáles son las implicaciones de la modalidad de trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria Covid-19 en las empresas de servicios administrativos ubicadas en el barrio El Lago de Bogotá?

Sin embargo, para dar continuidad del proyecto investigativo se consideró analizar el contexto general de la implementación de la medida de trabajo en casa en las empresas del sector de servicios administrativos, financieros y/o contables del barrio el Lago en la ciudad de Bogotá y sus implicaciones a nivel social, familiar, económico y laboral.

Además, se logró identificar los efectos que ha tenido la modalidad de trabajo en casa sobre la cotidianidad de los trabajadores, determinar qué factores inciden en la regulación del trabajo en casa, en base a los modos de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta factores sociales, económicos, familiares y laborales.

Finalmente evaluar la efectividad del trabajo en casa, con relación a las necesidades de la empresa, de los trabajadores y los costos que esto representa para la compañía.

Marco de referencia

Origen de los conceptos de teletrabajo, home office y trabajo híbrido

En Colombia, el teletrabajo, Home Office y trabajo híbrido se encuentra definido como:

Cuadro No 1: Conceptos del teletrabajo Home Office y trabajo híbrido

Teletrabajo	Es 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).
Home Office	Se considera un acuerdo entre el trabajador y su empleador realizar las labores desde casa y se encuentra establecido bajo el código sustantivo del trabajo, de modo que no obliga al empleador a adecuar un espacio laboral al empleado, tampoco se requiere de control de horarios, solamente fechas de entregas que se acuerdan previamente con la empresa. (Taskenter 2020)
Trabajo Híbrido	Se considera un modelo en donde el empleador toma total libertad de acordar con la empresa cuando y donde trabajar, por ejemplo, poder designar que semana trabajar desde la oficina y otra semana desde cualquier otro lugar. (Crehana 2021)

Fuentes:

Taskenter (2020) Teletrabajo y Home Office, ¿Cuál es la diferencia?

Crehana (2021) El futuro del trabajo: ¿Cómo implementar un modelo híbrido?

Ministerio del Trabajo (2021) Derechos fundamentales del teletrabajo.

En Colombia el 1 de mayo del año 2012 se implementó la ley que regula el teletrabajo 1221 y bajo el decreto 884 de 2012, desde ese entonces, las empresas empezaron una verdadera investigación y se identificó qué mediante esta modalidad se consideran varios beneficios:

- Se mejoró la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo.
- Promueve la inclusión social.
- Aportar al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación.
- Impulsar el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

A partir de ahí, muchas empresas formalizaron en sus nóminas aproximadamente al 59% de los trabajadores con esta modalidad remota. (Avril Rojas 2020).

Adicionalmente, según datos oficiales del Instituto nacional de estadísticas de ese mismo país, el teletrabajador dedica más de un 10% de horas destinadas al trabajo que el que se encuentra en la oficina tradicional, esto debido a que se ahorra entre un 15% a un 20% de tiempo en desplazamientos y reuniones (INE, 2012).

Aspectos normativos y legales relacionados con la aplicabilidad de esta medida en las empresas colombianas

Hoy en día con la situación económica dada la pandemia originada por el COVID-19, se hace más notorio los beneficios que ha traído consigo esta modalidad de prestación del servicio. Según datos suministrados por el Ministerio del Trabajo y de las TIC ha aumentado en cerca del 80% por la pandemia, lo que redundó en la conservación de puestos de trabajo por todo el país, aún más teniendo presente que cerca del 65% de las profesiones se pueden desarrollar de forma remota. Y sin lugar a duda, se ha convertido en la herramienta perfecta para evitar los contagios y así preservar la salud de todos.

Como explica (Rodríguez L & Rojas, Y ,2020) los trabajadores han tenido que adecuar sus espacios de trabajo en sus casas con los recursos que cada uno cuenta; de manera que todos los colaboradores que por la coyuntura se ven abocados al teletrabajo en principio se encontraron con la obligación de asumir su casa como escenario de trabajo. No fue sino hasta junio de 2020 donde la ministra TIC decreta que el auxilio de transporte se convierta en auxilio de conectividad con el Decreto Administrativo 771 Ministerio TIC.

También es de considerarse otras disposiciones que el Gobierno Nacional ha implementado, así como lo enuncia Ruiz, 2020. P.73:

Es el caso de la Circular No. 0021 de 2020, que contiene las Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 marzo De 2020, en la que se expresa que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral prevé una serie de mecanismos a los que puede acudir el empleador para afrontar la crisis como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible.

Medidas adoptadas laboralmente ante la emergencia sanitaria

Es evidente que la situación actual de emergencia sanitaria ha conllevado que el sector productivo busque alternativas para dar continuidad a su ejecución, por ende, los miles de empresarios que hacen parte de este motor económico han tenido que buscar posibilidades que les permita continuar y permanecer en el mercado. Así como lo demuestra un estudio referenciado en Edelman Trust Barometer 2020 se manifiesta que “las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que sus empleados estén protegidos del virus en el lugar de trabajo y no difundir el virus en la comunidad” (Edelman,2020, citado por García,Valle y Cespedes, 2020, p.180); las empresas han tenido que adaptarse a nuevas condiciones no sólo en invertir en adecuaciones físicas relacionadas con el cumplimiento de medidas implementadas a través de protocolos de

bioseguridad sino también en otro tipo de recursos. Por ejemplo, en mejorar su infraestructura tecnológica, buscando no sólo herramientas que les permitiera abordar todos los escenarios en la continuidad de la prestación de sus actividades mercantiles sino en mantener sus relaciones con los diferentes stake-holders.

Según estudios realizados por la Federación Colombiana de Gestión Humana (2020), para junio de 2020 más del 90% de las empresas que podían trabajar remotamente lo estaban haciendo, y más del 75% de estas consideraban que una vez se terminara la pandemia mantendrán esta práctica por lo menos de manera parcial.

Es de destacar que al inicio no todas las empresas contaban con los recursos o con este tipo de tecnologías, de tal forma que se ha visto la necesidad de implementar un departamento de seguridad informática; así como lo enuncia Moncada, 2020 “muchas organizaciones han aceptado que el área de seguridad es parte fundamental y empezaron a invertir, aunque con una causa forzada”.

Ventajas y desventajas del nuevo modelo de trabajo

El teletrabajo, trabajo híbrido, home office o trabajo remoto, se ha considerado como una modalidad que tiene importantes efectos positivos en la vida de las personas, así mismo se han evidenciado efectos negativos con implicaciones severas a nivel, emocional, biológico y social principalmente, estos riesgos emergentes pueden afectar seriamente la vida de los trabajadores, sin embargo no son factores determinantes para la prohibición del teletrabajo, puesto que pueden tener solución; por el contrario, este modelo de empleabilidad está presente hace varias décadas y puntualiza quizá más efectos positivos a nivel empresarial, económico y también social.

Es claro que esta forma de trabajo ha generado muy buenas percepciones tanto en los empleadores como en los empleados, no solo a nivel nacional sino internacional, especialmente en Europa y Estados Unidos; según afirma Gentilin, M. (2020) (p,11) el teletrabajo posibilita a las organizaciones acceder a personal idóneo, en cualquier parte del mundo, y entre sus ventajas están disminuir costos por la reducción de espacios de trabajo, realizar expansiones o ampliaciones sin necesidad de cambiar las oficinas, incrementar el rendimiento de los trabajadores por la disminución de las interrupciones, aumentar la motivación y reducir la fatiga por la disminución de tiempos de traslados hacia y desde el trabajo, reducir los costos asociados a comidas y refrigerios, así como al traslado, y moderar el equilibrio en la relación trabajo familia porque permite a los teletrabajadores pasar más tiempo en la casa.

Del mismo modo, el Club de investigación tecnológica (2013) indica que el teletrabajo tiene beneficios importantes para las empresas, como reducir costos, promover nuevas herramientas de trabajo, disminuir en gran manera los ausentismos y aumentar la motivación laboral. Por su parte, Corbi, M. (2014), manifiesta que, en San Francisco, por ejemplo, a mediados de los 90 se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente. Y en España, en el año 2006 se inició el Plan Concilia, el cual tenía como objetivo establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo. También indica que, según datos del INE, el trabajo en casa aumenta la productividad hasta un 25%, y el trabajador dedica un 11% más de tiempo a trabajar. Señala que el ahorro de costes para la empresa a nivel de infraestructura es importante. Además, se han evidenciado múltiples ventajas para los trabajadores que operan desde sus hogares o fuera de la oficina, (García, 1997, como se citó en Sierra, Escobar y Merlo, 2014) concluyen que el trabajo en casa puede llegar a representar un factor positivo en la salud de las personas, pues al ser retribuido económicamente, pueden lograr su autorrealización. Ellos plantean que el trabajo no sólo contribuye al desarrollo individual, sino al de la comunidad, permitiendo establecer vínculos personales y redes de apoyo social.

Esto implica que las personas que tienen una vida laboral activa presentan mejores condiciones de salud. Además, el trabajador por su parte tiene ventajas con el teletrabajo, puesto que ahorra tiempo y dinero en desplazamientos, algunos tienen flexibilidad en los horarios, menor estrés y la posibilidad de conciliar la vida familiar. (Corbi, M. 2014).

Sin embargo, a pesar de las facilidades del teletrabajo, existen dificultades y desventajas que están enmarcadas en la extensión del horario laboral, es decir en la sobrecarga de actividades durante el día y la noche, (Lenguita, 2005, como se citó en Sierra, Escobar y Merlo, 2014) expresa que, algunas desventajas de esta modalidad de trabajo, las cuales se han asociado con la capacidad o posibilidad que tengan las personas para delimitar las jornadas de trabajo, ya que podría darse el hecho de que se trabaje tanto entre semana como los fines de semana, en promedio 12 horas al día. (Gálvez y Pérez, 2008, como se citó en Sierra, Escobar y Merlo, 2014) señalan que las personas que trabajan desde sus hogares tienden a alargar sus jornadas de trabajo entre un 10% y 20%. Esto se da por un “sentimiento de culpa” por trabajar en mejores condiciones que los demás compañeros de trabajo, al evitarse tiempo de desplazamiento hacia la oficina.

Por lo tanto, y de acuerdo con lo anterior, extender las jornadas de trabajo genera problemas en la salud, y en el estado de ánimo, además de distorsionar los horarios de trabajo, que, al no controlarse, pueden generar alteraciones del sueño, desórdenes alimenticios o en el tiempo de consumir los alimentos, sedentarismo, estrés, irritabilidad, entre otros.

En un inicio trabajar en casa puede ser alentador, puede ser sinónimo de descanso y puede generar satisfacción durante un tiempo, sin embargo, para una persona que se ha acostumbrado a permanecer en oficina, esta modalidad de trabajo y de manera permanente puede terminar en complicaciones severas. Según Sierra, Escobar y Merlo (2014), las personas que desde su domicilio trabajaban más de 10 horas diarias, e incluso el 37% también laboraba los domingos. De otro lado, las tareas asignadas a los teletrabajadores en España suponen una alta carga mental y emocional; esto llevó a que las personas reportaran desórdenes de salud: cefaleas en un 49,4% de los casos, problemas de visión en un 34,6%, problemas estomacales en un 18,6%, cansancio general en un 54,9%, dolor muscular en un 56,1%, insomnio en 32,9%, y altos niveles de irritabilidad en el 34,6% de los casos.

De acuerdo con lo anterior, por lo tanto, se puede inferir que el impacto en la salud y bienestar de los trabajadores podría llegar a ser negativo, a mediano y largo plazo. Además, es de resaltar que trabajar desde el hogar generaba distractores, derivados de las obligaciones de la casa, y del cuidado de los niños (cuando los hay).

Conforme a esto, Villegas (2020), expresa que existen diversas dificultades dentro de la dinámica del teletrabajo, señala que principalmente se encuentran cuatro dificultades que realmente desembocan en una problemática importante y que repercute en la efectividad y productividad. Se evidencia La presencia de los niños y de la familia, la falta de espacios físicos adecuados, el hecho de que en este momento no sea una elección sino una obligación y que no se pueda alternar con días de trabajo en la oficina, en donde se propician la interacción social y los rituales propios de los escenarios organizacionales.

Nuevos espacios laborales y sus dinámicas desde el teletrabajo

Debido a la aparición del Covid-19 en Colombia, la implementación del teletrabajo fue la alternativa más próxima para el desarrollo de las actividades empresariales para no reducir su productividad, de modo que para cumplir con las normas de aislamiento expuestas por el Gobierno nacional; en términos laborales, muchos empleadores decidieron hacer uso de la tecnología y abrir la posibilidad del trabajo en casa. Sin que esto interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador, para esto, los empleadores deberían asegurarse de que los fines de semana o los días de descanso, se respeten.

El hogar, como nuevo escenario de trabajo no siempre resulta beneficioso, puesto que no es lo mismo estar rodeado de quehaceres del hogar, los hijos y un espacio confortable para el descanso como la cama o un sillón de la sala, que encontrarse en un espacio con varios compañeros de trabajo y varias tareas a realizar, en una silla y un escritorio fuera del confort del hogar. Además, (Arribas, 2000, citado en Rincón y Rivera, 2015) menciona que para los teletrabajadores es difícil establecer una frontera claramente delimitada entre la vida privada y la profesional cuando ambas se desarrollan en el mismo espacio físico.

Por su parte, la modificación del espacio genera un cambio en el manejo del tiempo, podría decirse que es directamente proporcional en el sentido de que existe una delgada línea entre el trabajo, las diversiones, lo personal y la familia. Según expresa (Giddens, 1993, citado en Rincón y Rivera, 2015) la modernidad ha traído consigo un desánclale de espacio y tiempo, que conducen a la individualización, lo que exige dispositivos de organización cada vez más sofisticados y adaptables a estas nuevas dinámicas de trabajo.

Efectividad de la medida y el impacto que se ha presentado en el Teletrabajo

En primer lugar es crucial reconocer los diferentes aspectos que han hecho que el teletrabajo se convierta en una forma de trabajar tan efectiva que se quiera implantar en gran medida a pesar de un mejoramiento de la crisis por la cual inició, pues existen empresas que independientemente de la posibilidad de volver a un trabajo presencial, cada día reconsideran más la opción de optar por implementar esta modalidad de trabajo como herramienta y forma de relacionamiento ya que este “posibilita la deslocalización física del trabajador, lo cual es un vehículo adicional hacia la flexibilización en la organización del trabajo” (Cámara Comercio, 2000)

Es decir el teletrabajo no solamente puede llegar a mejorar la calidad de vida del teletrabajador, brindarle nuevas oportunidades, flexibilidad de tiempo y autonomía, sino que puede permitir el mejoramiento en el rendimiento global de una empresa que pretende escalar a grandes niveles su productividad sin la necesidad de tener a sus trabajadores de forma presencial sin la necesidad de tener menos trabajo o cambiar el contenido de sus labores, sino la forma y el cómo desarrollar dichas estrategias y actividades laborales

En conclusión, son muchos los beneficios relacionados con la adaptación del teletrabajo, y es ampliamente recomendada su implementación para diferentes actividades del conocimiento y la información. (Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J, 2016). Sin embargo, quedan factores por identificar que deben ser analizados no solo de forma global sino de forma particular. Pues si bien es una modalidad que aporta y permite el mejoramiento de muchos aspectos tanto económicos como sociales en nuestro país, se debe comprender que existen empresas, trabajadores y trabajos que requieran de una implantación presencial del desarrollo de este.

Metodología

Para recolectar la información requerida en esta investigación, se lleva a cabo una encuesta con preguntas cerradas la cual se llevó a cabo de manera digital, con el objetivo de analizar y medir el impacto bajo una perspectiva más cercana a la realidad. El grupo de estudio para este proyecto de investigación se ha definido el sector de empresas prestadoras de servicios administrativos, financieros y/o contables en la ciudad de Bogotá que funcionan o tienen su sede en el barrio El Lago de la localidad de Chapinero.

De acuerdo al problema identificado a investigar se establece que el enfoque del tipo de investigación es de tipo cuantitativo con el que se desea poder analizar la variación en la productividad que han tenido las empresas prestadoras de servicios ubicadas en el barrio El Lago

de la localidad de Chapinero en Bogotá, a raíz de la implementación de la modalidad de trabajo en casa en sus empresas para el desarrollo de sus funciones.


Definición de variables:

Para el diseño del instrumento a aplicar se definen las siguientes variables:

- Condiciones demográficas de los encuestados: tales como género, rango de edades, condiciones laborales relacionadas si son empleados o trabajadores independientes.
- Aspectos relacionados con la implementación de las medidas de seguridad de las empresas ante la emergencia sanitaria: en este caso enfocada directamente en la aplicación de la modalidad de trabajo en casa como alternativa de minimizar la posibilidad de contagio.
- Aspectos que se consideran importantes en la implementación del trabajo en casa y como afecta el cambio en el ejercicio cotidiano de las actividades desde el contexto organizacional y de la persona: aspectos positivos y negativos.

Población y muestra

- Partiendo de los datos del marco institucional relacionados con los estudios estadísticos encontrados en la localidad de Chapinero, la información de la cantidad de empresas fue distribuida en los 32 barrios de mayor aglomeración. De los cuáles al momento de ser identificado el barrio El Lago se caracteriza por ser una zona de mayor concentración de empresas de diferentes sectores y principalmente de servicios administrativos, consultoría y de gestión.
- Para obtener el tamaño de la muestra consultamos una calculadora de muestras teniendo un tamaño de población de 1670 empresas ubicadas en el barrio elegido, con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 10%, lo que nos arrojó un tamaño de la muestra de 151 encuestas de los cuales podemos encontrar los siguientes resultados:



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Población: 1670
Calcular

Margen: 10%
Nivel de confianza: 99%
Población: 1670

Tamaño de muestra: 151

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Fuente: https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

Resultados de la investigación

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos relacionados en la metodología a la muestra de la población, se realiza el siguiente análisis a cerca de las implicaciones de la modalidad de trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria Covid-19, en las empresas de servicios administrativos ubicadas en el barrio El Lago de Bogotá.

En relación con las variables de condiciones demográficas de las personas encuestadas la mayor parte de la población se encuentra entre un rango de 26 a 45 años, que hace parte de acuerdo con indicadores demográficos del mercado laboral colombiano como las personas que hacen parte de la “fuerza laboral o población económicamente activa”. Sin embargo, se realiza un mayor énfasis en aquellos que hacen parte de una organización o empresa mediante un vínculo laboral.

Con referencia a lo anterior, se evidencia de forma significativa que una de las medidas de seguridad que fueron implementadas por las empresas ante la emergencia sanitaria se enfoca directamente en la aplicación de la modalidad de trabajo en casa. No sólo como alternativa de minimizar la posibilidad de contagio a causa del Covid-19, sino que adicionalmente dadas las restricciones de movilidad que se implementaron de forma gradual en la gran mayoría de ciudades metropolitanas y en cada una de las localidades de Bogotá a las que fueron impuestas las empresas; ésta, fue considerada como una de las soluciones para que el sector empresarial y laboral pudiera subsistir de cierta forma ante el impacto económico generalizado por la pandemia.

Evidentemente de forma generalizada se logra percibir con el desarrollo de estas medidas no sólo cambios internos organizacionales a los cuáles muchas compañías no tenían contemplados en sus procesos por no ser importantes. Ahora bajo las circunstancias anteriormente relacionadas, se convirtieron en condiciones necesarias tales como: la optimización de sus canales de comunicación y recursos informáticos, la adaptación de los procesos operativos, el reconocimiento de nuevas formas de coordinación y de seguimiento bajo el cumplimiento de objetivos y tareas. Por lo anterior, en muchas organizaciones se reconsideraron algunos puestos de trabajo, de tal forma que las labores fueron reorganizadas y distribuidas, hecho que en algunas circunstancias ocasionaron situaciones de impacto social, psicológico y emocional.

A causa de lo anterior se lograron identificar los efectos que ha tenido esta modalidad sobre la cotidianidad de los trabajadores, pues en cierta forma y así como los resultados de la investigación lo evidencian, el trabajar en casa para aquellas personas que tienen otras responsabilidades personales y familiares han generado traumatismos con referencia al manejo de horarios y a las interferencias por el desarrollo de otras actividades que se puedan estar realizando de forma alterna.

Por último, frente al análisis obtenido del acercamiento a la población encuestada a pesar de las situaciones prescritas anteriormente, un gran porcentaje no sólo considera como positiva la medida de trabajo en casa; sino por el contrario la gran mayoría piensa que sería una alternativa que debería manejarse de forma continua.

Las razones expuestas se pueden relacionar con los cambios que se dieron con mayor celeridad a causa de la emergencia sanitaria, pues esto ha permitido que se dé un mayor impulso al desarrollo de las Tics como una herramienta imprescindible en el ámbito organizacional; así como lo enuncia Moncada (2020), “muchas organizaciones han aceptado que el área de seguridad es parte fundamental y empezaron a invertir, aunque con una causa forzada”.

Por otro lado, las condiciones psicosociales tienen una fuerte relación como, por ejemplo: la fácil adaptación a la tecnología por las cuáles las nuevas generaciones “Millennial y Centennial” se han caracterizado como lo exponen Howe y Strauss (2000), y considerando que son aquellas generaciones que en este momento se relacionan con el tipo de población que integra la fuerza laboral actual. Otro aspecto que no se puede desligar de este tipo de decisión y de preferencia en

estas generaciones, es “el balance entre la vida personal y laboral prima por encima de otras motivaciones pues valoran el horario flexible en sus sitios de trabajo” como lo es enunciado por Gutiérrez, Posada y González (2018).

Este tipo de situaciones pueden dar a lugar a que sea considerada la posibilidad en que las empresas se mantenga por cierto tiempo la modalidad de trabajo en casa como una nueva tendencia laboral, expertos en el área de la administración del talento humano como Beltrán Benjumea, Managing Director de PageGroup Colombia(2018), considera que es parte de una nueva alternativa denominado como “salario emocional que les permite acceder a una mejor calidad de vida y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a través de beneficios como home office” o como algunos puntos reforzado por Page Personnel (2017), “una política exitosa debe basarse en un esquema de flexibilidad mixto, realizando el trabajo algunos días desde la oficina y otros desde casa; considerar también puntas horarias flexibles que se alineen a esta modalidad reduciendo tiempo en traslados; una capacitación emocional para que el trabajador conozca cómo manejar el tema de las relaciones sociales a pesar de estar “aislado” en su hogar.”

Las consideraciones que se han analizado en la investigación conducen a considerar esta modalidad no sólo como una alternativa frente a la nueva realidad a causa de la emergencia sanitaria, sino por el contrario a un cambio integral en el modo de vida desde el ser humano y su entorno.

Conclusiones

La presente investigación estableció como objetivo analizar las implicaciones de la modalidad de trabajo en casa en tiempos de emergencia sanitaria ocasionada por la declaración de la pandemia por COVID-19 en las empresas de servicios administrativos ubicadas en el barrio El Lago de la ciudad de Bogotá; de la cual se realizó un estudio cuantitativo con el fin de medir el impacto que se presentó al momento de su implementación de los diferentes mecanismos y metodologías adoptadas por el sector empresarial como una solución para dar continuidad a sus actividades.

Tal y como se mencionó al inicio de esta investigación debido a los cambios de la sociedad generados por la presencia del Covid-19, se han adoptado modos de socialización y de ser, entre ellos la forma de trabajo, siendo más flexible en términos de espacio y desplazamiento, el teletrabajo, home office y trabajo híbrido o alternancia oficina-casa, han permitido a las empresas mantener su funcionamiento productivo.

El desarrollo de los instrumentos de recolección de información que en el caso de esta investigación se realizó mediante la respuesta a una encuesta a 155 empresas del barrio objeto de estudio de donde se encuentran datos relevantes para la investigación tales como una percepción positiva en cuanto al desarrollo de los trabajos en casa como mecanismo para hacer subsistir la actividad laboral de los trabajadores; la optimización de las labores de los trabajadores al evitar desplazamiento, etc.

Ahora, haciendo un análisis consolidado de las respuestas encontramos que los trabajadores en su mayoría están de acuerdo con mantener las condiciones laborales actuales (alternancia, trabajo en casa) y las razones de los encuestados que piensan lo contrario, se concentran en la falta de manejo de horarios y la imposibilidad de la realización de otras actividades personales.

Consecuentes con lo anterior, el Gobierno Nacional en el mes de mayo de 2021, sancionó la Ley 2080 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Esta Ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve la variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Para lo anterior, la Ley definió el trabajo en casa de la siguiente manera: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Con lo anterior, la falta de reglamentación que tenía esta modalidad de trabajo ya se empieza a decantar y, por lo tanto, las inconformidades que encontramos en nuestra investigación que tienen los empleados encuestados empiezan a disminuir haciendo que esta forma de trabajo se vuelva de gran utilidad para todos los implicados en la relación laboral.

Será necesario esperar a que la modalidad del trabajo en casa, después de su reglamentación, empiece a generar resultados positivos tanto para las empresas como para los trabajadores de estas y así poder dar un gran paso en el bienestar de los implicados en las relaciones laborales.

Referencias

- Abril Martínez, L. P., Abril Martínez, M. C., & Abril Martínez, S. C. (2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *Signos*, 12(2), 95–110. Recuperado de: <https://doi.org/bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.15332/24631140.5939>
- Alfonso Olga Lucía (2020). Retos en tiempos de pandemia: SENA escucha a los sectores, Bogotá. Servicio Nacional de Formación para el trabajo. Recuperado de: https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/6892/Retos_en_tiempos_de_pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Auxilio de transporte se convierte en auxilio de conectividad, durante la emergencia sanitaria: Decreta Ministra TIC - Auxilio de transporte se convierte en auxilio de conectividad, durante la emergencia sanitaria: Decreta Ministra TIC. (2020, June 03). Recuperado de: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/145125:Auxilio-de-transporte-se-convierte-en-auxilio-de-conectividad-durante-la-emergencia-sanitaria-decreta-Ministra-TIC>
- BBC NEWS Mundo (2020) Coronavirus y teletrabajo: 5 modelos de "oficina del futuro" que están emergiendo gracias a la pandemia. Retomado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54356853>
- Blog Cisco Latinoamérica (2020) ¿Conoces la historia del Home Office? Recuperado de: <https://gblogs.cisco.com/la/cl-aroslo-covlatam-conoces-la-historia-del-home-office/>
- Brigard Urrutia (2020) Ministerio de trabajo establece lineamientos para el trabajo en casa enfocado en cuatro categorías. Tomado de: <https://bu.com.co/es/noticias/ministerio-de-trabajo-establece-lineamientos-para-el-trabajo-en-casa>
- Builes, E. C. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(31), 1-5.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2020) *Impacto del COVID 19*. Tomado de: <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Impacto-del-COVID-19>

- Cámara de Comercio de Bogotá. (2009). Perfil económico y empresarial, Localidad de Chapinero. Recuperado de https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2879/6222_perfil_economico_chapinero.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chapinero, la localidad con más empresas per cápita. Recuperado de <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/emprendimiento/chapinero-la-localidad-con-mas-empresas-capita>
- Corbi, M. (2014). Teletrabajo: Pasado, presente y futuro. Recuperado de <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Crehana (2021) El futuro del trabajo: ¿Cómo implementar un modelo híbrido? Retomado de: <https://www.crehana.com/co/blog/empresas/como-implementar-modelo-trabajo-hibrido/#:~:text=El%20modelo%20de%20trabajo%20h%C3%ADbrido, trabajo%20de%20manera%20m%C3%A1s%20eficiente.>
- Club de Investigación tecnológica (2013). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Informe No.44, San José de Costa Rica
- De la Cámara, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuadernos de relaciones laborales, 17, 227.
- Díaz, V. (2008). El teletrabajo como fuente de pleno empleo. Revista de Derecho Informático, (121).
- El confidencial (2020) El teletrabajo y la solución híbrida: así es la propuesta que cambiaría el futuro del empleo. Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-09-02/hibrido-futuro-teletrabajo-pandemia-coronavirus_2731687/
- El Tiempo (2020) Crisis de salud ¿Oportunidad para un cambio estructural? Recuperado de : <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/teletrabajo-una-opcion-cada-vez-mas-comun-en-colombia-393214>
- Faruque, A., Kim, S., & Nowalk, M. (2017). Paid Leave and Access to Telework as Work Attendance Determinants during Acute Respiratory Illness, United States, 2017–2018. Recuperado de: <https://webaebsohostcom.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9>
- Federación Colombiana de Gestión Humana (2020). Transformación digital aplicada al Talento Humano. 02 Agosto del 2020. Recuperado de: <https://www.acripnacional.org/transformacion-digital-aplicada-al-talento-humano/>
- Federación Colombiana de Gestión Humana (2020). Estudio de trabajo remoto. Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia- Junio 2020. Recuperado de: <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>
- García, M y Camino, B. (2012). Teletrabajo y discapacidad. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gentilin, M. (Sin año). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años.
- García Cali, E., Valle Ospino, A., & Cespedes Garrido, J. (2020). Employer branding. Reflexiones en tiempos de pandemia. SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales, 2(Especial), 179-194. Recuperado de <https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.12>
- Instituto nacional de Estadísticas. El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. Recuperado de:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINEMetodología+De+La+Investigacion:TIPOS+DE+INVESTIGACION+Y+DISEÑO+DE+INVESTIGACION+\(metodologia02.blogspot.com\)](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINEMetodología+De+La+Investigacion:TIPOS+DE+INVESTIGACION+Y+DISEÑO+DE+INVESTIGACION+(metodologia02.blogspot.com))

- Jiménez Marín, F. (2015). El direccionamiento estratégico, la evaluación y el control del teletrabajo en la Contraloría General de Antioquia,
- Latin Pyme (2020). Trabajo Híbrido ¿Volveremos a las oficinas después de la pandemia? Recuperado de: <https://www.latinpymes.com/trabajo-hibrido-volveremos-a-las-oficinas-despues-de-la-pandemia/>
- Libro Blanco EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA. Recuperado de: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Martín, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. Ministerio de Educación de España.
- Ministerio del Trabajo (2021) Derechos fundamentales del teletrabajo. Retomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>
- Moncada Irley (2020). Labores de un administrador de telecomunicaciones y sus cambios en época de pandemia. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/9544/Labores%20de%20un%20administrador%20de%20telecomunicaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud y Proyección Social (2020) Resolución 666 de 2020. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119938>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021) Teletrabajo. Retomado de. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Ministerio del Trabajo (2021) Libro blanco el abc del teletrabajo en colombia (2021) Teletrabajo. Retomado de: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco_2020.pdf
- Oledano Valbuena, F. (2020). Teletrabajo en situación de confinamiento: Salud, engagement y productividad. ORH - Observatorio de Recursos Humanos, 157, 22–27.
- Perfil económico y empresarial de chapinero. Recuperado de: <http://www.chapinero.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/investigaciones/perfil-economico-y-empresarial>
- Ramírez-Malule, H., Ramirez-Malule, D., & Gómez-Ríos, D. (2020). Mitigating the COVID-19 spread: a challenge and an opportunity. Ingeniería y Competitividad, 22(2), 1–3. Recuperado de: <https://doi.org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.25100/iyv.v22i2.9491>
- Rincón, A., y Rivera, M. (2015). El teletrabajo y la transformación de las relaciones interpersonales en el contexto laboral. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá.
- Rodríguez Liliana & Rojas, Y. (2020). covid-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. Signos, 12(2), 9–19. Recuperado de: <https://doi.org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.15332/24631140.5933>
- Ruiz Alarcón Ruth Adriana (2020). Trabajo informal y fraude laboral en Colombia en tiempos del Covid-19. Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos – Universidad de Alcalá. Recuperado de https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/44658/trabajo_ruiz_IELATPD_2020_N21.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sierra, Y., Escobar, S., Merlo, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología 1 Enero-Junio, Vol. 14 No. 1, pg. 57-72.
- Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. Ciencia & trabajo, 18(56), 87-93
- Taskenter (2020) Teletrabajo y Home Office, ¿Cuál es la diferencia? Retomado de: https://www.taskenter.com/blog/nwarticle/123/TODAS/Teletrabajo_y_Home_Office_Cuales_la_diferencia#:~:text=En%20esta%20modalidad%20que%20en,al%20empleador%20a%20adecuar%20un
- Unesco (2020) Resolución N.º 1721. Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID 19 e instituciones educativas. Tomado de: <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3140/resolucion-1721-protocolo-bioseguridad-manejo-control-riesgo-coronavirus-covid-19>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Verano Tacoronte, D., Suarez Falcon, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. (Telework and Urban Mobility Improvement. With English summary.). Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de La Empresa, 20(1), 41–46.
- Venkatesh, V., & Johnson, P. (2001). Telecommuting technology implementations: a within- and between-subjects longitudinal field study. Recuperado de: <https://web-abstracts.com.bd/biblioteca.universidadean.edu.co/ehost/detail/detail?vid=5>