

IMPACTO DE MODALIDAD TRABAJO EN CASA, EN TIEMPOS DE EMERGENCIA SANITARIA COVID -19 DE EMPRESAS ADMINISTRATIVAS

CHARLYN ANDREA BARRERA CASTAÑEDA
JUAN FERNANDO GALINDO MÁRQUEZ
ERIK ANDREY MENDOZA PÉREZ
ANA MARÍA MORANTES BALAGUERA
JACKSON ORTIZ TANGARIFE.

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.

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.

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?

MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA

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.

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

- Teletrabajo: 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: 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).

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 REDUNDA 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

OBJETIVO GENERAL

·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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- 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.

DEFINICIÓN DE VARIABLES

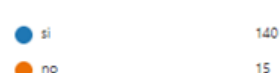
Para el diseño del instrumento a aplicar se definen las siguientes variables:

- 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.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6. ¿ Considera que la medida del trabajo en casa contribuye a disminuir los contagios originados por el COVID – 19?

[Más detalles](#)



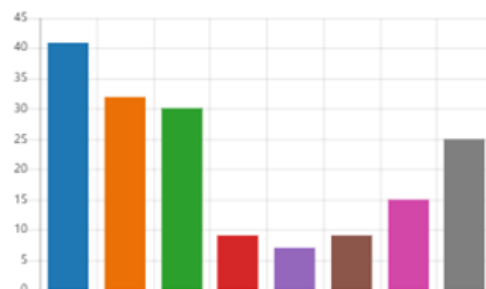
7. ¿ Considera usted que el trabajo en casa ha generado grandes traumatismos para el desarrollo de sus funciones?

[Más detalles](#)



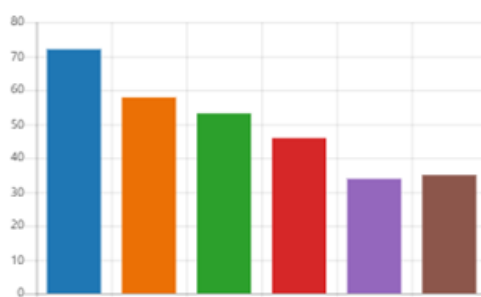
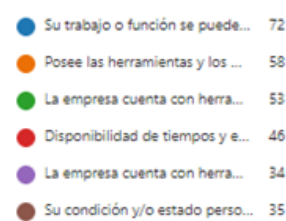
8. En caso de ser afirmativa su respuesta en la pregunta 7, seleccione de las siguientes opciones ¿cuáles son las condiciones que han afectado el desarrollo de su gestión a nivel laboral?

[Más detalles](#)



9. En caso de ser negativa su respuesta en la pregunta 7, seleccione ¿cuáles son las condiciones que han favorecido para dar continuidad a su labor desde casa?

[Más detalles](#)



DISCUSIÓN

La aplicación de esta encuesta permite observar que los encuestados en su gran mayoría, 84,52%, considera que las medidas de trabajo en casa o alternancia deberían subsistir después de terminar la emergencia sanitaria. Este dato es muy importante pues a pesar de que en un 43,87% las personas consideran que las medidas si han generado traumatismos, están de acuerdo en que las mismas subsistan. Esto reafirma que tal vez si hubiera una mejor regulación de este tipo de trabajo, podría llegarse a un sistema válido para que las empresas modifiquen la forma en que vienen ejecutando su actividad.

·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.

·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.

·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.