



CONDICIONES PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO DE MANERA
PERMANENTE EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE BOGOTÁ EN EMPRESAS
PYMES, PARA LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES.

ELABORADO POR:

ANA MARIA BARRERA

LILIANA PATRICIA MORENO

LILIANA MANRIQUE

BOGOTA 29 DE MAYO DE 2022
Universidad EAN
Seminario de Investigación de Pregrado

Tabla de Contenido

Resumen	3
Planteamiento Del Problema	4
Antecedentes Del Problema.	5
El teletrabajo en Colombia.....	5
Descripción Del Problema	7
Pregunta De Investigación.	8
Objetivos	8
Objetivo General.	8
Objetivos Específicos.	8
Conveniencia De La Investigación	9
Marco Teórico	10
Teletrabajo Y Sus Modalidades.....	10
Marco Legal.....	11
Beneficios del Teletrabajo.....	12
Condiciones Que Limitan La Implementación El Teletrabajo	15
Modalidades De Trabajo En Las Pequeñas Y Medianas Empresas	16
Situación del Teletrabajo en otros Países	17
Metodología	20
Enfoque, Alcance Y Diseño De La Investigación.....	20
Definición de Variables	20
Población Y Muestra	21
Selección Instrumentos Para Recolección De Información	22
Técnicas De Análisis De Datos.....	22
Análisis De Resultados	23
Conclusiones	28
Referencias	30

Resumen

La situación del COVID 19 llevó a pensar en las empresas, en sus colaboradores que tuvieron que aislarse en casa, pero que tan preparados realmente estaban para esto y que tan difícil es poder permanecer en esta modalidad en época de postpandemia, esto hace parte de lo que buscaremos resolver a lo largo de esta investigación. La investigación la realizamos a través de encuestas realizadas a los empleados de áreas administrativas y comerciales permitiéndonos ver cuál es la percepción y que factores son los más importantes y en los que más se falla o los de mayor fortaleza al momento de implementar este tipo de modalidades de trabajo. Existen muchos factores que las empresas medianas y pequeñas de Bogotá deben tener en cuenta para decirse que se hace uso de la modalidad de teletrabajo, además de mostrar las limitaciones y los beneficios que trae no solo a las empresas en un tema crucial como los costos sino también a los colaboradores en mejorar su calidad de vida.

Palabras Clave: COVID 19, Teletrabajo, Condiciones mínimas, sistema de gestión, recursos humanos

Planteamiento Del Problema

La pandemia de COVID- 19, una enfermedad que se caracteriza por un cuadro de infección respiratoria de alta transmisión por vía aérea, llevo a que se tuviera una visión diferente del cómo gestionar al personal, de cómo entregar servicios y de cómo poder seguir subsistiendo en medio de una contingencia mundial, aunque ya desde muchos años antes se hablaba de teletrabajo y/o trabajo en casa, esta situación aceleró rápidamente una tendencia de trabajo articulado con la expansión de las tecnologías digitales, su implementación, incluso fue tan rápido y repentina que muchas empresas no se lo esperaban ni mucho menos estaban preparadas. Aunque en año 2018 el 22% de las empresas estaban haciendo pruebas piloto para implementar el teletrabajo, la cifra en el año 2020 llego al 56%, donde 6 de cada 10 empresas se habían tenido que adaptar a esta situación. Pero realmente que tan fácil fue para las empresas hacerlo, que barreras encontraron y encuentran hoy en día que lleva a que no todas las empresas específicamente las pequeñas y medianas hayan podido implementarlo de manera permanente en sus áreas de administración y ventas, donde está comprobado por estudios que veremos más adelante, que por ejemplo dentro de los beneficios está, como los niveles de productiva aumentan, como los colaboradores mejoraron su calidad de vida y los costos operacionales disminuyen.

Antecedentes Del Problema.

El teletrabajo en Colombia

En marzo del 2020 se declaró el inicio de la pandemia en Colombia, el COVID-19 una enfermedad que se caracteriza por un cuadro de infección respiratoria de alta transmisión por vía aérea, llevo a que el gobierno tomará medidas de control epidemiológico para evitar la propagación de este virus. Dentro de las primeras acciones fue iniciar con aislamiento preventivo y aunque en algunos sectores tuvieron que cesar las actividades temporalmente, otros buscaron enviar a sus trabajadores a sus hogares para que continuaran prestando sus labores. La pandemia aceleró una tendencia futura de un trabajo articulado en las tecnologías digitales. (Palomino, Garro, & Sánchez 2020) A raíz de este aislamiento, el Ministerio de trabajo consagro en las circulares 018 ACCIONES DE CONTENCIÓN ANTE EL COVID-19 Y LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES ASOCIADAS AL PRIMER PICO EPIDEMIOLÓGICO DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS y la 021 MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA de 2020, con el fin de proteger a los trabajadores.

El ministerio aprobó dos modalidades, el trabajo en casa y el teletrabajo, aunque en ambos casos las actividades son realizadas desde el domicilio del colaborador, la primera se realiza de manera temporal , mientras que la segunda de acuerdo a lo que indica la Ley 1221 de 2008 es permanente además de ser una “forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (Ley 1221 de 2008).” (DNP, 2021)

Esta modalidad de trabajo en casa, genero una gran acogida por gran parte de las empresas, según el más reciente informe sobre la penetración del teletrabajo en Colombia, la pandemia

llevo a incrementar en un 71% con respecto al año 2018, siendo Bogotá la que encabece la lista (con 157.417 teletrabajadores), seguida de Medellín (con 26.569), Barranquilla (con 9.213), Cali (con 5.421) y Bucaramanga (con 3.467 personas)

Se sabe además que 71.5% están vinculados a PYMES, 21.2% a medianas empresas y 7.3% a grandes empresas. Con respecto a la modalidad escogida, 37% han optado por el teletrabajo total o autónomo, 34% bajo el modelo mixto o suplementario y el restante 29% por la modalidad móvil. Con relación al sitio donde realizan sus actividades laborales, una amplia mayoría, 74% de teletrabajadores, lo hacen desde su hogar o domicilio (Corporación Colombia Digital-MinTic, 2018). Siendo las áreas con mayor implementación y uso de tecnología (44,4%), operativa (18,5%), administrativa (17,5%), logística (16,3%) esta última no había reportado algún uso de tecnologías previo (ACOPI, 2020).

Lo que demuestra que de manera acelerada las empresas si pueden llevar a cabo sus actividades con los trabajadores desde sus casas, pero esto se realizó solo porque en el pico de la pandemia el gobierno tomo esta medida para control epidemiológico. Las barreras que las empresas ven en esta modalidad de trabajo en casa a llevado que nuevamente muchas estén regresando a sus oficinas. Una de ellas está dada por que existe un paradigma por la falta de control y supervisión, llevando a que esta situación genere temor a la implementación del teletrabajo, las empresas deben enfocarse no en las horas de trabajo si no en los logros que se alcancen y esto es un cambio de pensamiento y de cultura organizacional.

Descripción Del Problema.

El coronavirus tomó por sorpresa a la mayoría de las empresas, siendo las pymes las más afectadas. Una situación para la que nadie estaba preparado. Según varios estudios de las compañías Fiver o Randstad, más de la mitad de las pequeñas y medianas empresas no estaban capacitadas. Desde entonces el teletrabajo ha tomado un auge y se ha convertido en la respuesta laboral más inmediata, convirtiéndose en una de las opciones más viables para las empresas Pymes que buscan también alternativas de continuidad operacional, de acuerdo al ministerio de comercio, industria y turismo (MinTic) se evidencio que las Pymes generan más de 10 millones de empleos, aun así el impacto económico de COVID-19 presenta que solo el 38% de las empresas pymes están realizando actividades productivas y solo el 28.28% opto por la modalidad del teletrabajo ACOPI. (Impacto económico del COVID-19 en el segmento MiPymes. Bogotá. 2020.) Entre los motivos para la no implementación del teletrabajo se encuentran, la inversión tecnológica, la falta de preparación y conocimientos para aplicar el teletrabajo por cultura organizacional, resistencia al cambio e incluso la insuficiente información y ayuda por parte del gobierno.

Un estudio realizado entre empresarios en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla ratifica como los principales obstáculos para incrementar la penetración del trabajo a distancia en el país, es la alta aversión al cambio heredada de los esquemas organizacionales tradicionales y en segunda instancia a las limitaciones tecnológicas en las empresas. Puntualmente se encontró que dos de cada tres directivos de empresas medianas creen que el trabajo a distancia repercute en una desvinculación laboral que puede traducirse fácilmente en dificultades de monitoreo del personal de la empresa. (Tapasco-Alzate, y Giraldo-García, J. A. 2020)

Resultados del quinto estudio de Percepción y Penetración en empresas colombianas 2020 cuyo objetivo es medir los efectos y avance de la adopción del Teletrabajo por parte de las

empresas en Colombia, muestra que solo 2 de cada 10 empresas han implementado el Teletrabajo de manera formal.

Esto sigue demostrando que aun las empresas tienen mucha resistencia a la implementación de una modalidad de trabajo en casa, quizá por los requisitos legales, tecnológicos o factor humano de detallaremos más adelante, pero que sin duda son aspectos de suma importancia para los empresarios, que además les generará un cambio en su cultura organizacional y también será a nivel de costos.

Pregunta De Investigación.

¿Cuáles son las condiciones más significativas para implementar el Teletrabajo de manera permanente en el sector empresarial de Bogotá en empresas Pymes, en las áreas Administrativas Y Comerciales?

Objetivos

Objetivo General.

- Diseñar una matriz de diagnóstico que permita facilitar la implementación del teletrabajo en el Sector Empresarial de Bogotá en empresas Pymes, en las Áreas Administrativas Y Comerciales, teniendo en cuenta las condiciones legales y laborales.

Objetivos Específicos.

- Validar el cumplimiento de las condiciones legales para los empleados con la modalidad de teletrabajo
- Realizar un diagnóstico del escenario actual de las pymes en la implementación del teletrabajo y la percepción de los empleadores.
- Validar las variables que nos permitan conocer los impactos para las empresas pyme de Bogotá al implementar la modalidad de teletrabajo.

Conveniencia De La Investigación

La implementación del teletrabajo en las empresas, gracias a la coyuntura del COVID-19, genera la oportunidad de beneficios tanto para el empleador como para el empleado, logrando que se obtenga una mayor productividad y disminuyendo costos operacionales y administrativos, además de ofrecer una mejor calidad de vida, logrando un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

La inclusión de esta modalidad recae sobre el área de talento humano quienes son los directamente responsables de garantizar el cumplimiento de la norma por el bienestar de la empresa y el empleado, permitiendo a las empresas tener una perspectiva diferente frente al riesgo de tomar esta decisión.

En un marco competitivo las empresas que ofrecen esta modalidad de teletrabajo resultan mucho más atractivas para el mercado laboral no solo a nivel nacional, sino que permiten incluso ampliar la segmentación a un mercado internacional para contar con personal mejor calificado y facilitando la diversidad e inclusión social.

Marco Teórico

Teletrabajo Y Sus Modalidades

El teletrabajo en Colombia se define 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). Dicha Ley y en conjunto al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, establecen tres modalidades dentro de la misma rama del Teletrabajo que son, el Teletrabajo Autónomo, Teletrabajo Suplementario y Teletrabajo Móvil, estas tres modalidades tienen como eje diferenciado el tipo de contrato, el tiempo invertido en las tareas asignadas o presencia dentro de los establecimientos de la compañía y el medio tecnológico que usan para desarrollarlas. A continuación, sus respectivas definiciones

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Marco Legal

Además de estos conceptos, es fundamental tener en cuenta que en respuesta a la Política pública del fomento del teletrabajo la Ley 1221 del 2008 establece garantías y de seguridad social para los trabajadores que estén empleados bajo estas modalidades:

Artículo 6, apartado 7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Apartado 9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

Apartado 10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Todo esto con el fin de asegurar que la implementación de esta modalidad respalde los intereses de la ley y la compañía y asegure el bienestar del teletrabajador.

Condiciones para la implementación del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Teletrabajo:

El empleador junto con la Administradora de Riesgos laborales ARL, deben trabajar en conjunto para implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del

Teletrabajador, garantizar que los teletrabajadores tengan los equipos de trabajo adecuados y

seguros para el desempeño de sus funciones, es decir que el empleador debe verificar el lugar de trabajo para poder ajustarlo de acuerdo a la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo, la cual dicta las condiciones de salud (orden y aseo, riesgos eléctricos, riesgos locativos) y la condiciones de seguridad (hábitos y estilos de vida, riesgos biomecánicos, conservación auditiva, riesgos psicosociales) con la que deben cumplir los puestos de trabajo, dar a conocer al teletrabajador la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y desarrollar todo un programa de promoción y capacitación en todos los temas de riesgos laborales y manejo de emergencias, realizar los reportes de los accidentes de trabajo en conformidad con la legislación vigente.

Beneficios del Teletrabajo

Sin lugar a duda son muchos los benéficos que, para las empresas medianas y pequeñas en Bogotá, trae la implementación de la modalidad de teletrabajo en incluso una modalidad hibrida que le permite tener a las empresas una facilidad son sus colaboradores de flexibilidad laboral. Nilles, decía que “Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información era una gran oportunidad para las empresas, para la generación de nuevo conocimiento y estrategias que mejoren la calidad de vida, en donde además de la reducción de costos y mejoras de productividad, se reduce el ausentismo en un 63% los que significa para la empresa menores costos asociados”.

Varias investigaciones se han hecho sobre los beneficios para las empresas al implementar la modalidad de teletrabajo, en la siguiente tabla mostramos algunos:

Para el Negocio	<p>Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.</p> <p>Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.</p>
Para las Operaciones	<p>Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.</p> <p>Procesos descentralizados pero interconectados</p>
Para el área de tecnología	<p>Reducción del costo en adquisición de hardware y software.</p> <p>Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.</p> <p>Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos.</p>
Para la responsabilidad social	<p>Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.</p> <p>Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida.</p>

	<p>Inclusión sociolaboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.</p>
RRHH	<p>Mejora en las condiciones de reclutamiento al poder contratar personal calificado incluso de otras ciudades dado que se evita el desplazamiento.</p> <p>Equilibrio entre los espacios laborales y personales lo que se traduce a una mayor productividad.</p>

Fuente: Adaptado de: "El ABC del teletrabajo en Colombia" MinTIC / MinTrabajo - Colombia (s.f.).

Condiciones Que Limitan La Implementación El Teletrabajo

Aunque en efecto son varios los temas positivos, esto también conlleva para las empresas grandes retos en la implementación y adopción del teletrabajo, además un cambio a nivel de cultura organizacional se debe tener en cuenta temas como:

- Contar con soluciones tecnológicas: Se debe tener una inversión para la adaptación de tecnologías que permitan acceder a los trabajadores desde cualquier lugar a los diferentes archivos o programas de las empresas, además de las reuniones para que puedan asistir sin inconvenientes
- La poca claridad de la normativa en asignación de equipos, pago de servicios públicos y conexión a internet
- La poca claridad sobre la Ley y/o la regulación en Colombia sobre el teletrabajo
- Posible desvinculación emocional del trabajador con la compañía
- Se elimina el ambiente laboral
- Dificultad para controlar al empleado
- Dificultad para el trabajo en equipo
- Cambio en la cultura y organización de la empresa en la forma de gestionar la compañía
- Aislamiento, el trabajador se acaba excluyendo y sintiéndose demasiado solo
- Descenso de la productividad, el rendimiento del trabajador puede verse afectado
- Reducción del aprendizaje, el aprendizaje grupal y colaborativo, tanto profesional como personal, ya no tiene cabida aquí.
- Riesgo de la confidencialidad de la compañía, en seguridad de la información, riesgos de extracción ilegal de la información confidencial
- Barrera tecnológica o falta de dominio del software necesario para teletrabajar, lo que produce una carencia de adaptación al puesto laboral

- Posible inversión y costos iniciales (Implementación Decreto 884 de 2012)
- Riesgos a nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues limita el seguimiento

Es importante que las empresas aborden de manera transversal estos aspectos, para adoptar así medidas claras que impulsen la masificación del teletrabajo y el uso de las TIC con ese fin.

Modalidades De Trabajo En Las Pequeñas Y Medianas Empresas

Según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo, realizado en julio de 2018 para el MinTIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, entre las modalidades de teletrabajo que mayor nivel de adopción tienen, a corte de 2019, están:

89% la modalidad suplementaria

19% modalidad autónoma

8% modalidad móvil

El 100% de los encuestados señaló que el lugar seleccionado para realizar teletrabajo es su casa o domicilio, puesto que para su masificación deben tenerse en cuenta, entre otros los beneficios, las desventajas y los costos generados en servicios públicos, además de los equipos requeridos para el aprovechamiento de las TIC, este estudio también señala que Bogotá se consolida como la ciudad con mayor número de individuos que operan bajo esta modalidad, con 63.995.

En el año 2020 cuatro de cada 10 empresas implementaron una modalidad de trabajo remoto y dos de cada 10 lo acogieron de manera formal.

El estudio igualmente revela que las pymes son las empresas que más empleados remotos tienen en sus plantas de trabajo, pues se calcula que 87.439 hacen parte de su fuerza laboral.

Las medianas empresas y las grandes le siguen con 25.918 y 8.921 teletrabajadores, respectivamente.

Situación del Teletrabajo en otros Países

En Estados Unidos el Estado de California fue el pionero en ese país en 1988 al inaugurar el programa piloto del teletrabajo con la participación de empleados de seis agencias del gobierno y se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores.

Los países europeos que tienen el mayor porcentaje de personas que trabajaban todos o casi todos los días desde su casa son Islandia (11%), Noruega (11%), Finlandia (8%), Malta (8%) y Luxemburgo (8%) (gallego y Riera, 2020). En América latina países como, Chile, Argentina, México, Brasil y Colombia no han sido ajenos a la implementación de la modalidad de teletrabajo por causa del COVID-19 y por otros factores como presiones por reducir costos, aumentar la productividad, evitar las dificultades de movilización, inclusión de los millennials e incluso la contaminación. Según investigaciones Brasil ha implementado esta forma de trabajo desde hace más de 20 años. Argentina quien va a la vanguardia en el tema del teletrabajo, cuenta con la Comisión de Teletrabajo, un órgano adscrito al Ministerio del Trabajo que busca crear el marco normativo de los teletrabajadores en ese país, además de un millón de personas trabajando en esta modalidad, Brasil más de 20 millones, México tiene 2.6 millones de teletrabajadores, Chile medio millón y Colombia 122 mil personas (ITALAC, 2017).

La diferencia es que en otros países esta modalidad de trabajo tiene una mayor regulación, en donde se limitan los horarios de la jornada laboral, compensación de gastos e incluso nuevas enfermedades y/o accidentes que se puedan provocar en el lugar actual de trabajo, es decir su domicilio. Para Brasil según el artículo 6 de la ley 1251 de 2011, no existe distinción entre el trabajo en casa y el trabajo presencial, ambos casos se tratan bajo un mismo contrato donde se caracterizan las condiciones de la realización laboral.

En Chile, la Ley 21220 propone determinar el lugar donde se llevarán a cabo las labores, para atenuar los riesgos legales se propone una alternancia entre la modalidad presencial y

teletrabajo, de mutuo acuerdo, de igual manera la empresa provee los insumos laborales y el colaborador debe informar cualquier riesgo laboral que tenga en su domicilio.

Para el caso de México, no existe aún una regulación exacta de la modalidad del teletrabajo por ahora se apalancan bajo Ley Federal del Trabajo (LFT) pero no se hace una distinción exacta e in incluso el empleador no está obligado (en algunos casos), a dar las herramientas de trabajo al trabajador a domicilio o teletrabajador. (Gomez, 2020)

Con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19 algunos países de la región ya contaban con legislación sobre el teletrabajo. Por ejemplo, Colombia en 2008 estableció garantías sindicales y de seguridad social para los trabajadores bajo esta modalidad. Perú legisló sobre esta materia en el año 2013. Brasil en 2017 modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo. Costa Rica reguló el teletrabajo en 2019. Durante el año 2020 otros países avanzaron en este sentido: México, Panamá, El Salvador, Chile y Argentina. En Uruguay, en abril de 2020 ingresó a la Cámara de Senadores un proyecto de ley de teletrabajo, el cual recibió media sanción en octubre de ese año. Durante el presente año, en el mes de mayo, Colombia sancionó la Ley de Trabajo en Casa. Finalmente, Paraguay sancionó recientemente, en junio de 2021, la ley de teletrabajo.

Parámetros clave de la regulación / Países	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Argentina	México	Paraguay (2021)	Colombia (2021)
Proporciona información sobre la organización del trabajo (jornada ordinaria y extraordinaria, frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, lugar de trabajo, evaluación y métrica del desempeño, informes, monitoreo etc).			X	X		X	X	X	X	X	X
Su aplicación requiere alguna forma de consulta con los actores sociales; incluye una referencia particular a la representación colectiva de los teletrabajadores.							X	X	X		
Exige a las organizaciones designar a una persona dedicada específicamente al teletrabajo (supervisor de teletrabajo).											
Incluye referencia a la flexibilidad o el derecho a la desconexión.			X				X	X	X	X	X
Incluye referencia a la naturaleza (voluntaria) del teletrabajo.	X	X	X	X		X	X	X	X	X	
Proporciona información sobre cómo debería implementarse el teletrabajo (procedimientos de ejecución) incluyendo formalidades tales como la notificación de accidentes, o cuestiones relativas a seguros.			X								
Incluye referencias al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador.							X	X	X		

Fuente: Panorama Laboral (2020) y actualizaciones en base a las leyes de teletrabajo en América Latina.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_811301.pdf

En conclusión Colombia debe trabajar algunos aspectos en los cuales debe establecer normatividad para que no hallan vacíos que causen inconveniente a los empleadores a la hora de implementar el teletrabajo, tales como: protección de datos y privacidad, definición sobre los equipos que el trabajador utilizará para desempeñar sus labores en casa y los costos que esto conlleva, acuerdos colectivos aplicables al teletrabajo, capacitaciones, establecer la obligatoriedad de designar una persona para que maneje exclusivamente todos los temas de teletrabajo, definir la voluntariedad de escogencia de esta modalidad, establecer información formal y clara sobre el procedimiento de ejecución del teletrabajo y sobre temas de accidentes laborales y seguros, normatividad definida sobre la inspección del puesto de trabajo en casa; el gran reto del gobierno es trabajar en definir estos temas y reducir la incertidumbre en las empresas.

Metodología

Enfoque, Alcance Y Diseño De La Investigación

El enfoque de la investigación será dirigido a los colaboradores de las compañías del sector empresarial de Bogotá pymes, validando el nivel de cumplimiento y adaptabilidad a la modalidad remota en las áreas administrativas y comerciales.

Para este caso se manejará un diseño de tipo no experimental en donde validaremos las condiciones actuales y que tanto limita a las empresas poder implementar esta modalidad de manera permanente con las hipótesis planteadas en el punto siguiente de tipo cuantitativo.

Definición de Variables

Se utilizarán hipótesis descriptivas.

- La implementación del teletrabajo genera un impacto positivo en los trabajadores
- Nivel de cumplimiento en Condiciones legales y la aplicación de SST en las empresas actualmente
- Que tanto el teletrabajo limita el desarrollo de aprendizaje de los trabajadores

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN (TEORIA)	DIMENSIONES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL
Intereses	Cuantitativa	permitirá validar el interés de la empresa en continuar implementado el trabajo en casa	Días de la semana	Numero	5 resultados posibles
Condiciones Legales	cuantitativa	Determinar el conocimiento de las condiciones mínimas indicadas por el ministerio de	condiciones	Numero	% por nivel de cumplimiento

		trabajo que debe cumplir el empleador para ser considerado teletrabajo			
Implementación de SST	Cuantitativa	Cumplimiento de la normativa legal de SST	Acciones	Número	Único resultado posible
Gestión del conocimiento	Cuantitativa	Actividades y procesos que fortalecen el aprendizaje de los colaboradores	Alto medio bajo	Número	Calificación máxima y mínima
Efectos	Cuantitativa	Impactos positivos y negativos percibidos por los colaboradores en modalidad de teletrabajo	Alto medio bajo		Calificación máxima y mínima

Población Y Muestra

La población será, trabajadores del sector empresarial de empresas pymes que se desempeñen en las áreas administrativas y comerciales, establecimos como sectores principales tecnología, servicios, financiero y entretenimiento.

Utilizaremos un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, donde realizaremos 60 encuestas, dado que nuestro interés es poder determinar con una cantidad de muestra seleccionada que cumpla con las características especificadas en el planteamiento del problema que nos permita observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más

factible y poder determinar así las condiciones en las que se encuentran las empresas pymes del sector empresarial para la implementación del teletrabajo de manera permanente.

Selección Instrumentos Para Recolección De Información

El método que se utilizará para recolección de la información será una encuesta en línea tipo likert, la cual previamente ha sido validada por expertos con el fin de poder determinar la objetividad, validez y confiabilidad. Se realizarán 19 preguntas 2 que nos permitieran validar el perfil del encuestado y 17 asociadas a los objetivos, que nos ayudaron a responder el problema de investigación.

Se utilizo la herramienta de Office Forms para la recolección de los datos.

Ver en anexo 1

Técnicas De Análisis De Datos

Teniendo en cuenta que la elaboración de nuestro cuestionario fue tipo Likert y preguntas cerradas con opción múltiple, con el fin de poder conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de una serie de juicios establecidos, se utilizará una escala de medición nominal, en donde el encuestado podrá seleccionar donde se sienta más identificado, posteriormente se realizara un análisis estadístico descriptivo donde se lograra una descripción de los hallazgos, construyendo graficas en su mayoría de variables cualitativas, usando diagramas de barras y diagrama de sectores para poder así establecer de manera clara y visual cual es la opción de preferencia. Esto nos permitirá seleccionar las preguntas más relevantes que nos lleven a responder las hipótesis descritas anteriormente, lo cual nos conducirá al cumplimiento de los objetivos, realizaremos algunos cruces para hacer una comparación en preguntas relacionadas y lograr así realizar la matriz de diagnóstico que permitirá a las empresas saber el nivel de cumplimiento en diferentes criterios que de acuerdo a la investigación y hallazgos en las encuestas son importantes para la implementación completa del teletrabajo en las áreas

administrativas y comerciales, para saber cuáles cumple y cuales no cumple a conformidad y de esta manera realizar las acciones respectivas.

Análisis De Resultados

Lo primero que logramos determinar, es que tanto se está utilizado la modalidad de trabajo en casa y nos muestra en efecto que las empresas se han venido adaptando de una manera muy eficiente a esta modalidad, donde la mayoría trabaja 4 días en casa, por lo cual, lo pendiente a determinar es si se están tomando las medidas correspondientes para la implementación o que tan lejos están las empresas.

Descriptivos

Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Varianza
Días	60	4,00	1,00	5,00	3,8000	1,654
N válido (por lista)	60					

→ Frecuencias

Estadísticos		
Días		
N	Válido	60
	Perdidos	0
Media		3,8000
Mediana		4,0000
Moda		5,00

Uno de los factores evaluados en la investigación fueron las variables que afecta en pro o contra a la modalidad del teletrabajo. Dentro de lo encontrado con la población encuestada, se logró identificar que en temas operativos donde se revisa el cumplimiento de tareas y metas, la población indico que era medido por lo ejecutado más que por un cumplimiento de horarios lo que refleja la adaptación de las compañías a no solo contar con el trabajador en sitio por un horario establecido, sino que lo más importante es la ejecución y cumplimiento de tareas y metas.

Control y seguimiento de tareas

Control y seguimiento de tareas	Encuestados
Ambas	15
Cumplimiento de horarios	2
Cumplimiento de metas y tareas	39
Ninguna de las anteriores	4
Total general	60

Operativo



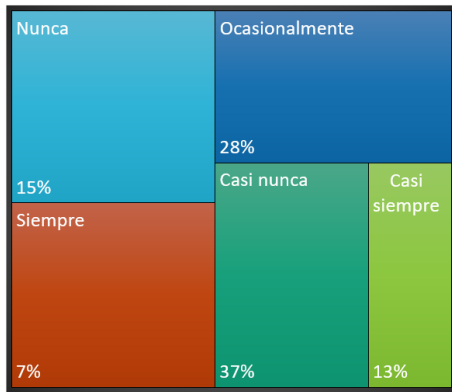
Indicador de seguimiento de gestión



Pero esto lleva a un tema que si debe ser evaluado y es la desconexión de los temas laborales, se logró evidenciar que el 37% casi nunca logro desconectarse a tiempo de su jornada laboral, de acuerdo a un estudio realizado por la OIT (Organización internacional del Trabajo) indico que durante el trabajo en casa las personas solían trabajar más tiempo que cuando estaban en sus oficinas, en parte dado a que el tiempo que gastaban en movilizarse ahora lo sustituían por tiempo de trabajo y es algo que se evidencia en la encuesta realizada. (Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020)

Pero también podemos notar que en efecto la modalidad de trabajo en casa y/o teletrabajo abre la posibilidad de tener y retener mejor talento humano en situaciones diferentes esto porque permite contar con persona incluso de otras regiones quienes de manera remota podrán prestar sus labores, esto muestra una mejora y también aspectos a perfeccionar en las variables de recursos humanos

¿Siente que logro desconectarse a tiempo de la jornada laboral durante el trabajo en casa?

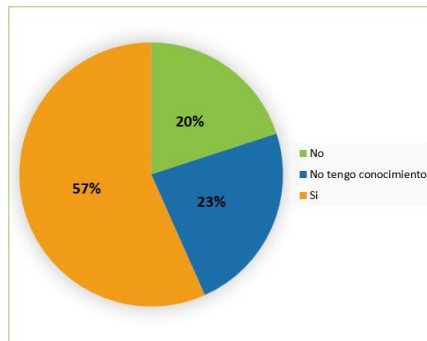


Otro punto importante son los niveles de productividad, donde se evidencia que el 60% de los encuestados indican que el logro de sus metas y objetivos aumentaron, esto dado a que la productividad es mucho mayor, lo que equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio

Nivel de productividad



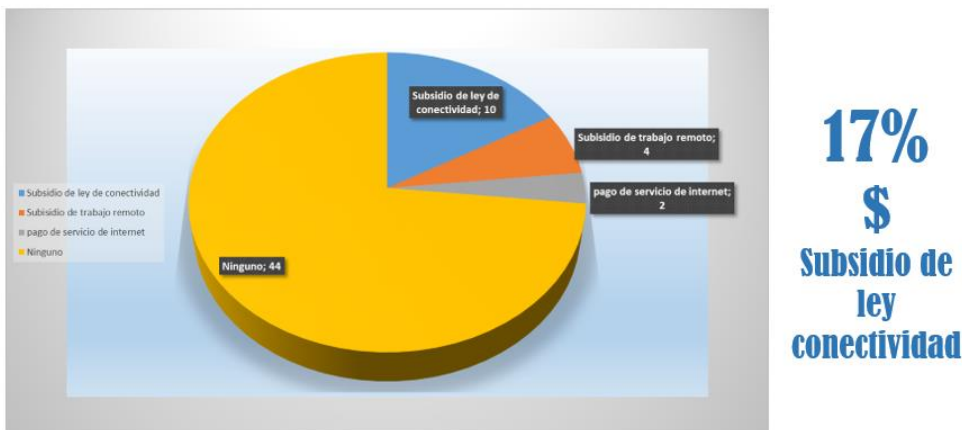
Reducción de costos fijos, para mejoras tecnológicas



Negocio

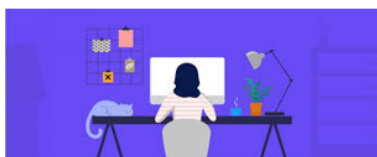


Escenario Implementación del Teletrabajo



Siendo el pago del subsidio de conectividad uno de los lineamientos para poder implementar el Teletrabajo, este porcentaje (17%), nos muestra, que son muy pocos los empleadores que están dispuestos a cumplir con el costo económico de dicha implementación.

Percepción de los Teletrabajadores



Mejoraron 60%

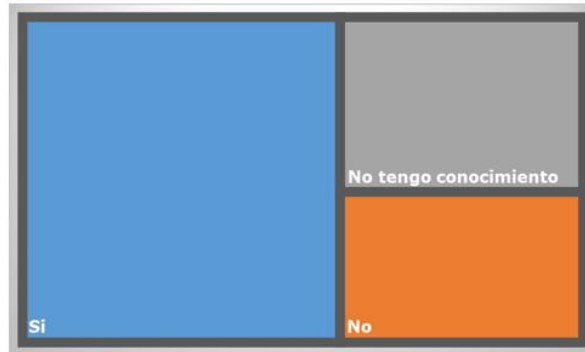


Se ha demostrado que el Teletrabajo aumentó la productividad y mejoró el rendimiento laboral, debido a que las personas ahorran tiempo en los desplazamientos el cual se invierte en más horas de trabajo y como al trabajar en casa pasan más tiempo cerca a su familia, esto produce motivación lo cual se traduce en mayor productividad y mejores resultados. En esta encuesta la percepción que tienen los encuestados es que el logro de los objetivos mejoró en un 60%, tan solo el 7% creen que el logro de objetivos disminuyó.

Implementación Nuevas Tecnologías



57%



Las empresas hicieron su mejor esfuerzo para poder facilitar el trabajo en casa, es así como este resultado muestra que el 57% de los empleadores adquirieron e implementaron nuevas tecnologías para ejecutar y desarrollar el teletrabajo.

Conclusiones

Con el objetivo de entender y validar el alcance a nivel legal que están teniendo las empresas pequeñas y medianas en las áreas administrativas y comerciales, se evidenció que 27% de las personas encuestadas actualmente se encuentran trabajando bajo la modalidad de teletrabajo y además que el 66% de las personas trabajan entre 5 a 4 días desde su casa, esta diferencia nos indica que a pesar de que la mayoría está cumpliendo sus labores de manera remota su tipo de contratación, según lo establecido por la ley 1221 del 2008, no es acorde con el Marco Jurídico establecido para el teletrabajo, sino que la mayoría de las compañías se están acogiendo a la medida de trabajo en casa establecida durante la pandemia.

Esto conlleva a que dentro de las preguntas que se realizaron, en donde se buscaba entender si las compañías estaban cumpliendo con los requisitos mínimos legales para desarrollar sus actividades, la prevalencia fue que las compañías no estaban cumpliendo de manera completa los lineamientos propuestos, en cuanto a provisión de tecnología y/o elementos ergonómicos, actividades de Salud y seguridad en el trabajo y subsidio de conectividad. Lo cual indica que, si hay una prevalencia por seguir los lineamientos de la Ley 2088 del 2021, que establece que el Trabajo en casa habilita a los trabajadores a desempeñar sus labores de manera transitoria por fuera del sitio donde habitualmente las realizan.

La población encuestada muestra que solamente un 26% tienen el Teletrabajo implementado, es decir que la mayoría de las empresas se acogieron al trabajo en casa porque fue la modalidad que facilitó poder trabajar remotamente, sin necesidad de cumplir con los lineamientos legales y laborales, por lo que se perpetuaron en esta modalidad; algunos empleadores no tienen el tiempo de investigar y construir la lista de tareas por hacer para empezar a avanzar en dicha implementación, por eso es importante buscar una forma fácil y amigable de identificar las actividades a ejecutar y las que ya se están realizando, para lograr

el cumplimiento, es decir levantar un diagnóstico del escenario actual de su compañía respecto a la implementación del Teletrabajo.

Se observó en esta muestra que un poco más de la mitad acogieron temas como: proveer un computador 63%, adquisición de tecnologías para el acceso remoto el 56%, medidas para el aseguramiento de la información 63%, lo que nos demuestra que los empresarios ya han avanzado sobre todo en temas tecnológicos y que la brecha para alcanzar el cumplimiento en esta área, para teletrabajar es cada vez más corta, siendo esto un logro, ya que, según información del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en su página del Teletrabajo dice que: “Uno de los mayores desafíos para adoptar el teletrabajo como modalidad laboral está en la selección de la tecnología adecuada para cada organización.” <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8456.html>

Existe una barrera fuerte frente al tema de la inspección del puesto de trabajo en casa, el 72% de los encuestados no valida de ninguna forma estos espacios, lo cual genera un desafío para los empresarios que desean implementar el teletrabajo ya que entre varios de los propósitos de estas inspecciones están: prevenir accidentes, crear programas de seguridad y salud acordes al escenario actual de los teletrabajadores y en la medida que la persona este cómoda, que cumpla con los lineamientos ergonómicos, manteniendo el aseo y orden correctos, así mismo va a ser más productivo y obtendrá mejores resultados.

Con la información recogida se realizó una matriz de diagnóstico que permita facilitar saber el nivel de cumplimiento de los requerimientos mínimos para la modalidad de teletrabajo.

Ver anexo 2

Referencias

ACOPI. Seguimiento a las MiPymes en el proceso de realidad de la reactivación. Bogotá. Agosto de 2020. Obtenido de: [Htps://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf](https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf)

ACOPI. Impacto económico del COVID-19 en el segmento MiPymes. Bogotá. 2020. Obtenido de: <https://www.larepublica.co/empresas/camara-de-comercio-revelo-que-la-pandemia-hizo-cerrar-mas-de-53000-empresas-en-bogota-3111120>

Barrera Castañeda, C. A., Ortiz Tangarife, J., Galindo Márquez, J. F., Morantes Balaguera, A. M., & Mendoza Pérez, E. A. (2021). Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID-19 de empresas administrativas.

Leon Ospina, A. D., & Rodriguez Carval, C. M. Impacto positivo del teletrabajo en las pymes en la ciudad de Bogotá.

Palomino, H., Garro, S., & Sanchez, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes” y “durante” la pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 1-11

Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160.

- Tono, A. M. O., García, M., Moncayo, C. J., Wills, C., & Mahecha, Á. M. C. (2020). COVID-19: generalidades, comportamiento epidemiológico y medidas adoptadas en medio de la pandemia en Colombia. *Acta de Otorrinolaringología & Cirugía de Cabeza y Cuello*, 4-13.
- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 12(1), 17-31.
- Beltrán, A. R. P., Bilous, A., Flores, J. C., & Escobar, C. F. B. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335.
- Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335.
doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>
- Meneses, G. R. P. (2021). Estudio comparativo de la normatividad en riesgos laborales del teletrabajo en cinco países de América Latina. *Revista Conrado*, 17(S3), 462-473.
- Bernardino, A. E. J. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina/Comparison of telework policy in Latin America. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 4(7), 200-222.
https://mintic.gov.co/portal/715/articles-179742_recurso_1.pdf
<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Lerouge, L. (2021). El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (461-462), p-53.

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03335561v2/document>

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro->

lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>

El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (Primera edición 2020). (2020, enero).

Mintrabajo. (2017, diciembre). LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN

COLOMBIA. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles->

8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf