

Ficha de Viabilidad del Proyecto de Investigación

Información General

Información del estudiante 1	Nombre: Arregocés Gómez Paula Daniela
	Correo institucional: parregoc4191@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gerencia de Mercadeo
Información del estudiante 2	Nombre: Alba Alarcón María Consuelo
	Correo institucional: malbaal77619@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gerencia de Mercadeo
Información del estudiante 3	Nombre: Espíndola Coronado María Angélica
	Correo institucional: mespind64829@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gerencia de Mercadeo
Información del estudiante 4	Nombre: Riaño Jiménez Danna Paola
	Correo institucional: drianoji814@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Administración Financiera
Información del estudiante 5	Nombre: Ramírez Luis Francisco
	Correo Institucional: lr Ramirez3518@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Administración Financiera
Campo de investigación:	Ciencia, tecnología e innovación
Grupo de investigación:	Tecnológico Ontare
Línea de investigación:	Optimización de Procesos
Título tentativo del proyecto:	El desarrollo de las TICS como factor clave para la implementación del teletrabajo en el sector público de Bogotá.

Tabla de Contenido

1	RESUMEN	5
---	---------------	---

2	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	6
3	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	8
4	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
5	OBJETIVOS	9
5.1	Objetivo general.....	9
5.2	Objetivos específicos.....	9
6	JUSTIFICACIÓN	10
7	MARCO TEÓRICO	11
8	MARCO LEGAL	13
8.1	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (TIC) 15	
8.2	Organización Internacional del trabajo (OIT)	15
8.3	Constitución Política de Colombia 1991.	15
8.4	Reglamentación Colombiana.	16
8.5	Proceso de implementación de las TICS en el teletrabajo.	16
8.6	Condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador	17
8.7	Mejores prácticas en la implantación del Teletrabajo.	18
9	CONVENIENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	19
9.1	Refleja la relevancia, implicaciones prácticas, utilidad metodológica y valor teórico del problema.	19
9.2	Relación del proyecto con el programa de formación al que pertenece.	19
10	METODOLOGÍA GENERAL	20
11	ENFOQUE	20
12	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	20
13	ALCANCE	21
14	DEFINICIÓN DE VARIABLES	22
15	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	24
15.1	POBLACIÓN.....	24
15.2	MUESTRA.....	25
16	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	25
16.1	Herramientas Tecnológicas.	25

16.2	Productividad	30
16.3	Salud Ocupacional	32
16.4	Calidad de Vida	33
16.5	Teletrabajo.	35
17	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
18	REFERENCIAS	41

Lista de Tablas

Tabla 1	8
Tabla 2	22

Lista de Gráficos

Gráfico 1, figura 1 1	26
Gráfico 1, figura 2 1	27
Gráfico 1, figura 3 1	28
Gráfico 1, figura 4 1	30
Gráfico 1, figura 5 1	31
Gráfico 1, figura 6 1	33
Gráfico 1, figura 7 1	34
Gráfico 1, figura 8 1	36
Gráfico 1, figura 9 1	37
Gráfico 1, figura 10 1	38

1 RESUMEN

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC), se han vuelto una herramienta de vital importancia para todas las organizaciones, permitiendo hacerse cada vez más competitivas y productivas; dando lugar al teletrabajo; práctica que se adoptó y transformó durante los últimos años a causa de la pandemia. Es así que varias empresas han llegado a incursionar en esta modalidad, cuyo fin es ampliar el acceso al trabajo y la prestación de servicios. Mediante esta investigación se pretende determinar el impacto que tienen las TICS para la implementación teletrabajo en las empresas del sector público de Bogotá. A través del análisis de la encuesta desafíos del Covid-19 realizada a 34.000 servidores públicos y contratistas. Para ello se usaron metodologías cuantitativas y cualitativas debido a las características y especificaciones del campo a investigar, y se tomaron en cuenta los aspectos referentes a una investigación mixta, de tipo descriptivo y explicativo, usando como instrumento de recolección la encuesta con preguntas cerradas y abiertas.

Hay que tener en cuenta que los avances tecnológicos han traído muchas ventajas en nuestra vida cotidiana, social y económica, generando así un acercamiento a la innovación de nuevos estilos de trabajo como una opción destacada en el aumento de productividad y compromiso por el trabajador, siendo el uso de la tecnología un elemento vital para el desarrollo del teletrabajo, por medio de modelos de innovación, acercamiento y con la apropiación de una cultura laboral que brinde resultados bajo los objetivos planteados.

El desarrollo de esta investigación arrojará varios elementos que servirán de explicación al impacto que tienen las TICS en la implementación de dicha modalidad. Lo anterior es realizado mediante un diseño no exploratorio, un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, que permitirá revisar literatura, con el fin de conocer más a fondo y describir los diferentes temas y variables relacionados con el teletrabajo, en función de la productividad, la disminución de costos, la responsabilidad social y aspectos psicosociales; así mismo conocer la percepción tanto de los trabajadores como de las organizaciones.

De acuerdo con lo investigado se puede inferir que hay una gran tendencia hacia una aceptación positiva por esta modalidad de trabajo; ya que, tanto para las empresas del sector como para los trabajadores trae consigo grandes beneficios como; mejor calidad de vida, equilibrio laboral y familiar, optimización de tiempo y recursos, entre otros; logrando así aumentar la productividad para las empresas como para los trabajadores. Es de este modo que las TICS impactan positivamente en las empresas del sector público de Bogotá a la hora de implementar la modalidad, teniendo presente el apoyo económico del gobierno y adopción de una política que logre masificar la información del teletrabajo para así acercar a nuevos grupos de trabajadores.

2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El término Teletrabajo comenzó a ser usado durante la década del 70 en los EE.UU. durante una de las fuertes crisis del petróleo, el término fue introducido por el visionario Jack Nilles quien identificó el teletrabajo como una herramienta para aumentar el potencial económico de la nación mostrando la necesidad de optimizar el tiempo del trabajador y los reducir el consumo de recursos no renovables. Desde entonces se plantea la idea de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, originando el concepto de “telecommuting”. Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo fuera una realidad pública masiva y se asentará. (Orlando, C.2015).

Con la masificación e incremento del uso de las TICS, se ha dado origen a la creación de nuevas estructuras y civilizaciones impactando la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y la economía entre otros, reforzando cada vez más la brecha digital y la nueva distinción entre pobres y ricos, por el acceso que se tiene a las mismas, como menciona (CIVIT, 2000)

“Una nueva civilización está emergiendo en nuestras vidas, y hombres ciegos están intentando en todas partes sofocarla. Esta nueva civilización trae consigo

nuevos estilos familiares; formas distintas de trabajar, amar y vivir; una nueva economía; nuevos conflictos políticos; y más allá de todo esto, una conciencia modificada también.” Civit, C y March, M (2000)

El Internet y el acceso que tiene la sociedad, lo constituye un elemento importante para: determinar el potencial de los países al acceso a la información, la velocidad y asertividad de tomar decisiones, la generación y difusión del conocimiento, generación de nuevas fuentes de empleo, y también permitirle espacio a la nueva y creciente economía digital.

De este modo, el teletrabajo se considera 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 las comunicaciones -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Congreso de la República, Ley 1221, Artículo 2. 2008).

Como establece el Mintic, para el año 2020 se generó un aumento del casi 400%, con relación a dos años anteriores, (2018 y 2019), teniendo en cuenta la coyuntura presentada por la emergencia sanitaria a nivel mundial, lo que ocasiono un incremento en el uso de las TIC, para ejecutar las funciones del trabajador a la modalidad del teletrabajo. (MinTic, 2020).

Se realizó encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia, que se llevó a cabo durante octubre y noviembre del 2020. En esta participaron 187 entidades públicas y 34.827 servidores públicos y contratistas del Estado. Este proyecto fue liderado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Kerenssa Mayo Kay del Banco Mundial, (Bureaucracy Lab) y Christian Schuster de la University College London. (DANE, 2020).

Tabla 1

(Tabla 1, Figura 1) *Representatividad de la muestra efectiva*

Total	Muestra seleccionada		Muestra efectiva			Porcentaje de cobertura	
	Servidores	Contratistas	Servidores	Contratistas	No informa	Servidores	Contratistas
	24.289	22.731	19.546	15.281	-	80,5%	67,2%
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	No informa	Hombres	Mujeres
	22.016	25.004	15.810	18.978	39	71,8%	75,9%
	47.020		34.827			74,1%	

Fuente (DANE, 2020)

3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El teletrabajo surge como acción de las compañías para reducir costos y a realizar reducciones del personal, el crecimiento tecnológico y la incorporación de nuevas estrategias han permitido que esta idea de formalización de trabajo hoy en día sea una realidad. (Congreso de la República, Ley 1221, Artículo 2. 2008).

En Colombia, se ha venido formalizando el teletrabajo desde el 2008 (Congreso de la República, Ley 1221, Artículo 2. 2008) cuando en otros países se habló del mismo hace 40 años, lo que hasta hace un año seguía siendo desconocido por muchas personas y organizaciones. La falta de información, acceso y divulgación escasa no había permitido que este tuviese una mayor participación en las organizaciones colombianas a pesar de ser una opción que permite ganancias en ambas vías.

Ante la llegada de la pandemia Covid-19 a Colombia, el Gobierno nacional está impulsando el teletrabajo como una alternativa para disminuir el riesgo de contagio. Por eso, el Ministerio TIC, como autoridad en el tema, regula en el país las modalidades de trabajo. Así las cosas, dentro de la Ley 1228 de 2008, se encuentran establecidas tres (3) modalidades de

teletrabajo: el suplementario, autónomo y móvil, los cuales hacen uso de las herramientas TIC para una labor más acertada de cada trabajador, de acuerdo con las condiciones laborales que presenta el teletrabajo dadas las circunstancias entre empleadores y teletrabajadores.

Por lo tanto, con esta investigación se pretende identificar el impacto de las TICS en la implementación del teletrabajo en las empresas del sector público de la ciudad de Bogotá, saber cuál es el control de gestión, determinar el nivel de inclusión social y la apropiación de nuevas tecnologías.

4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo impactan las TICS en la implementación del teletrabajo en las empresas del sector público de Bogotá?

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Identificar el impacto que tienen las TICS para la implementación del teletrabajo en las empresas del público de Bogotá.

5.2 Objetivos específicos

- Reconocer los diferentes requerimientos para la implementación del teletrabajo en las empresas del sector público de Bogotá.
- Evaluar el impacto que ha tenido la implementación del teletrabajo a través de indicadores de herramientas tecnológicas, de productividad, salud ocupacional, calidad de vida y teletrabajo.
- Precisar el crecimiento que ha tenido las empresas del sector público con la implementación del teletrabajo.
- Recoger y analizar la información plasmada en el método de investigación, para establecer el efecto de las TICS en la toma de decisiones de las empresas del sector a la hora de llevar a cabo el teletrabajo.

6 JUSTIFICACIÓN

La siguiente investigación es conveniente realizarla; ya que, el teletrabajo destaca el mejoramiento de la calidad de vida de las personas (menos gastos en ropa y transportes y mejores condiciones de alimentación, fortalecimiento de lazos familiares, mayor manejo del tiempo), reduciendo los tiempos de desplazamientos, congestión y contaminación en la ciudad, fomenta la autogestión, fortalece la confianza y la inclusión de personas discapacitadas; por tal razón, hoy por hoy esto es un gran desafío para las organizaciones.

De este modo dicha investigación pretende mostrar el impacto que tienen las TICS en la implementación del teletrabajo, aportando a la sociedad datos, cifras y sugerencias; con el fin de que el teletrabajo se adopte a los programas de bienestar y gestión del cambio, pues ha de ser un enfoque ágil y flexible para las organizaciones. Sin embargo, ahondaremos en aquellos aspectos relacionados con los beneficios para las empresas del sector público a la hora de adoptar el teletrabajo en su core de negocio.

Este análisis se realizará en entidades del sector público; ya que es de suma importancia saber cuál ha sido la mejora de las condiciones que se han adoptado para el teletrabajo, con una muestra que arroja cifras y datos que de una u otra forma impactan en las personas, en los empleados y en el mismo sector. De cierta forma, ha habido facilidad para que el sector público implemente este método de trabajo, incluso puede llegar a ser más sencillo que en empresas privadas, por lo tanto, se han escogido dichas entidades públicas y, con un previo análisis de este sector, es posible encontrar lo requerido y mostrar las buenas prácticas que se aplican al incluir el teletrabajo dentro de su cultura.

La investigación de esta modalidad contribuye a otros campos como el tecnológico y económico; ya que, derivan desarrollo, competitividad y rentabilidad para las organizaciones; esto requiere una inversión inicial la cual a futuro apalancan los resultados de clima laboral. Osorio, L (2010). Hay que tener presente que los avances

tecnológicos han traído muchas ventajas en nuestra vida cotidiana, social y económica, generando un acercamiento a la innovación de nuevos estilos de trabajo como una opción destacada de aumento de compromiso por el empleado. Siendo las TICS un elemento vital para el desarrollo del teletrabajo.

Las compañías deben optimizar y mejorar sus procesos para generar garantías de trabajo frente a esta modalidad, con modelos de innovación y acercamiento a sus empleados, quienes a su vez deben corresponder con la apropiación de una cultura laboral que brinde resultados bajo los objetivos planteados.

7 MARCO TEÓRICO

Para inferir en la discusión sobre el impacto que tienen las TICS en la implementación del teletrabajo en las empresas del sector público en la ciudad de Bogotá, debemos abordar el marco teórico desde el punto de vista de la afectación positiva sobre la implementación de este tipo de prácticas en los últimos años por el auge de las TIC en las diferentes industrias, como lo menciona (Osio Havriluk, 2010) “Las tecnologías de la información y comunicación (TIC), se han convertido en la herramienta primordial de las organizaciones para hacerse más competitivas y productivas”, frente lo anterior es importante resaltar el desarrollo de otro tipo de competencias transversales, generales y tecnológicas que se han desarrollado en los perfiles profesionales específicamente de alto nivel de apropiación de la tecnología que por lo general son requeridos para funciones de mandos altos y medios, dentro de la escala laboral, esta característica es identificada y reportada por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2018).

Ahora bien Buira, 2012, nos presenta en su texto varios elementos que hacen parte vital de la metodología del teletrabajo desde la perspectiva organizacional como lo es la oferta laboral, la necesidad de conexiones a la red, orden (contemplado desde la

forma eficiente de gestionar las tareas asignadas y hacer seguimiento al cumplimiento de las mismas), empresas conformadas que requieren de este tipo de actividad y algo muy relevante la oportunidad de generar una simbiosis entre el trabajador y la organización; podemos ahora identificar una serie de variables conjuntas, que desde las organizaciones y los trabajadores son identificadas por Anaya Saladén & Valbuena Castillo, 2017 donde colocan dentro de este contexto un enfoque global que compromete no solo al trabajador y a la empresa, sino que muestra las variables que se deben contemplar para el fortalecimiento de un modelo institucional que funcione alrededor del teletrabajo.

Continuando con el desarrollo de la temática sobre la ejecución de las actividades laborales desde el teletrabajo, es natural identificar los lugares desde los que son ejercidas estas labores encontrando principalmente 4 sitios a) desde el hogar conocido también como meworking, b) en un sitio intermedio que no es el hogar pero tampoco son las instalaciones de la compañía, c) desde cualquier lugar de trabajo alternativo en el cual las conexiones a redes son estables y por último d) desde lugares cambiantes; lo anterior mencionado presenta un panorama con un rango de oportunidades para la aplicación del teletrabajo demostrando en primer lugar la capacidad de adaptación del teletrabajador y en un segundo lugar dando la oportunidad al teletrabajador de organizar sus actividades de manera tal que puede generar nuevas oportunidades laborales (Rodríguez Mejía, 2007).

Vemos en él, bajo la luz del teletrabajo otras áreas que también abren sus puertas a la implementación de este tipo de actividades de cara a la prestación de servicios gubernamentales, encontrando organismos europeos que han priorizado sus esfuerzos desde el año 2010 para acercarse a los ciudadanos de manera virtual, es así que aparecen sectores como la Administración virtual, e-salud, Alfabetización tecnológica, e-learning y e-governement (Buir, 2012)

8 MARCO LEGAL

Mientras la automatización de la sociedad es una realidad, se continúa creciendo de forma tecnológica, lo cual permite ampliar las relaciones del ser humano sin fronteras, por cuanto, a partir de las TICS, se brinda una solución ágil en la comunicación y que las mismas hacen parte fundamental y estratégica en la funcionalidad del teletrabajo, su implementación y función, acorde a las capacidades de cada persona.

Así las cosas, dentro de la Ley 1221 de 2008 se articularon esfuerzos para que se regule y fomente el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y autoempleo en Colombia, a través de la utilización de las TICs, con las siguientes disposiciones:

- Artículo 6 del Decreto 0884 de 2012 - Mediante el cual se establece que para todos los servidores públicos las diferentes entidades deben adaptar manuales de competencias laborales y funciones, para que se facilite la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. (MinTIC, 2012).
- Artículo 8 del Decreto 0884 de 2012 – Se establece que es el empleador quien debe incorporar dentro del reglamento interno de la institución todas y cada una de las condiciones especiales para que opere de manera adecuada el teletrabajo. Son definidas también por la normatividad vigente las obligaciones que tienen los empleadores y de los teletrabajadores en seguridad y previsión de los riesgos profesionales. (MinTIC, 2012).
- Artículo 14 del Decreto 0884 de 2012 – A través del cual se establece que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones sea la entidad que difunde la información y las buenas prácticas que se relacionen directamente con las tecnologías de la información y las comunicaciones que se necesiten para poder dar cumplimiento y efecto a la implementación de las prácticas del teletrabajo. (MinTIC, 2012).

De igual forma, en Colombia rigen los decretos en los cuales se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus, covid-19, y el mantenimiento del orden público, el aislamiento selectivo con distanciamiento individual

responsable y la reactivación económica segura, por medio del Decreto 580 de 2021 -Decreto 377 de 2021 - Decreto 1078 de 2015, en el cual se reglamente el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones, por medio del registro único de tic y en el cual en el Decreto 45 de 2021 - se derogan el decreto 704 de 2018 y el artículo 1.1.2.3. del decreto número 1078 de 2015, único reglamentario del sector de tecnologías de la información y las comunicaciones. (MinTIC, 2012).

Es de aclarar que los servidores públicos presentan obligaciones con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, (MinTIC, 2012), dentro de las cuales se encuentran:

- Asistir a las reuniones presenciales cada vez que sea solicitado por el jefe inmediato, siempre y cuando sea de suprema necesidad y no sea posible mediante el uso de las TICS.
- El uso de las herramientas TICS es de obligatoriedad para los teletrabajadores y cumplimiento de sus obligaciones.
- Garantizar que se reserve la información y la privacidad de la misma para evitar la triangulación.

De igual forma, dentro de las obligaciones del Ministerio de Tecnologías de la Información, están:

- Mantener todos los derechos de los teletrabajadores: salario, prestaciones sociales y seguridad social, en igualdad de condiciones.
- Respetar el derecho al descanso que tienen los teletrabajadores.
- Suministrar a los teletrabajadores todos los requisitos técnicos y estructurales que sean necesarios para la efectividad del Teletrabajo.

Es así como el Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta, donde se establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de

una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. (MinTic. 2021)

Dentro del marco legal que regula el trabajo en Colombia, están:

8.1 Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (TIC)

El ministerio de las TIC'S en Colombia considera el teletrabajo una fuente de empleo que consiste en actividades remuneradas o de prestación de servicios de terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación.

8.2 Organización Internacional del trabajo (OIT)

Se ocupa de asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, quienes implementan el teletrabajo como una forma de trabajo en la cual:

- El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (OIT, 1991).
- A su vez, de acuerdo con la definición dada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la TIC's, estas dos definiciones muestran la misma concepción. Dado esto se ve que entre ellas no existen diferencias conceptuales sino de redacción (OIT 1991).

8.3 Constitución Política de Colombia 1991.

- **Artículo 53:** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

- **Artículo 54:** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia 1991).
- **Código Sustantivo de Trabajo:** En todo aplicable al teletrabajo con excepción del régimen de jornada (Mintrabajo, Colombia s.f.).

8.4 Reglamentación Colombiana.

Quien define al teletrabajo como una “forma de organización laboral que consiste en actividades remuneradas o prestación de servicios con soporte en tecnologías de información y comunicación”. Lo cual esto lleva a que Colombia debe implementar mejor esta modalidad de empleo y poner como prioridad el teletrabajo en todas las empresas, para la generación de oportunidades para población más vulnerable.

8.5 Proceso de implementación de las TICS en el teletrabajo.

De acuerdo con el Libro Blanco el ABC del Teletrabajo, (MinTic, Mintrabajo, 2012) el proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo incluye cinco etapas, cada una con pasos definidos.

- Compromiso institucional que de claridad sobre la voluntad y los objetivos de la dirección con la implementación del modelo.
- Planeación general del proyecto, en la cual se define un plan de ruta para alcanzar esos objetivos y los recursos necesarios para lograrlos.
- Autoevaluación en materia jurídica, tecnológica y organizacional, para identificar los recursos y necesidades a suplir para iniciar el proceso de implementación.
- Desarrollo de la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización y los empleados a este cambio.

Apropiación en la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas del teletrabajo como modalidad laboral de manera continuada.

8.6 Condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador

Se tienen en consideración las siguientes condiciones mencionadas en el Libro Blanco el ABC del Teletrabajo, (MinTic, Mintrabajo, 2012):

- Será responsabilidad del empleador la verificación de las condiciones de trabajo del teletrabajador, para garantizar la protección de la salud y seguridad del empleado.
- La Administradora de Riesgos Laborales deberá ofrecer asesoría, relacionada con la metodología de evaluación que podrá utilizar para tal fin, los riesgos laborales en los que deberá enfatizar su gestión en seguridad y salud, y la implementación de controles.
- Se deben tener Medidas de Prevención y Control en el lugar de trabajo se pueden encontrar condiciones inapropiadas o inseguras que pueden afectar la salud de los teletrabajadores. Es fundamental señalar que las condiciones apropiadas de trabajo dependen, además, de los estilos de trabajo saludables y del autocontrol que el teletrabajador ejerza en su lugar de trabajo.

Por otro lado, es de suma importancia mencionar algunos de los factores clave en los puestos de trabajo:

1. Condiciones de Seguridad: incluye orden y aseo, riesgos eléctricos, riesgos locativos, desplazamiento en vía pública cuando tengan que ir a la empresa.
2. Emergencias: incluye sismo y terremoto.
3. Condiciones de Salud: incluye hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, Riesgos biomecánicos que describe el diseño ergonómico del puesto de trabajo computador, escritorio y silla.

Así mismo se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con el manejo del cuerpo, tales como la conservación auditiva: uso de diadema y cuidado general de los oídos; Riesgos psicosociales, Comunicación y relaciones interpersonales como es el separar el ámbito familiar y privado del laboral.

8.7 Mejores prácticas en la implantación del Teletrabajo.

Las distintas etapas del proceso del teletrabajo, es la identificación de los paradigmas y mitos que existen dentro de la cultura de la organización sobre el teletrabajo, para así poder validarlos frente a la aplicación como tal.

Se considera una buena práctica el romper con los mitos a partir de los resultados de la propia entidad, esto puede abrir oportunidades, tanto a los colaboradores como a la organización, de aprovechar los beneficios de esta modalidad laboral que en un momento pudo verse limitada por convicciones que quedan disminuidas frente a los resultados obtenidos. (Libro el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012)

En el desarrollo de distintas prácticas organizacionales, durante el seguimiento a la implementación de un modelo podrán surgir ejemplos de procedimientos que ayudan a ser más exitoso el proceso. (Libro el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012)

Estas buenas prácticas deben ser incluidas en las estrategias de comunicación que se definan en el paso anterior, considerando que pueden convertirse además en factores que incrementen la competitividad de la organización, el sentido de orgullo y pertenencia de sus colaboradores y que redunden en efectos como el mejoramiento de la productividad, la retención y atracción de talento. (Libro el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012)

Según los postulados (Libro el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012), se evidenciarán tres casos de éxito en temas de buenas prácticas de teletrabajo alineados con las políticas internas de cada una de las compañías como Bancolombia, Cisco y Carvajal las cuales han podido avanzar y ser pioneros en el desarrollo de fomento de la autogestión, el fortalecimiento de la confianza y la reducción de tiempos en desplazamientos, entre otros beneficios.

9 CONVENIENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

9.1 Refleja la relevancia, implicaciones prácticas, utilidad metodológica y valor teórico del problema.

El teletrabajo brinda la oportunidad de mejorar la calidad de vida y aumentar su rendimiento, pues reduce los tiempos de desplazamientos, congestión y contaminación en la ciudad, impacta también el ausentismo laboral. Fomenta la autogestión, fortalece la confianza y la inclusión de personas discapacitadas hoy por hoy gran desafío para las organizaciones. Esta investigación pretende mostrar los beneficios del teletrabajo y que se adopte a los programas de bienestar y gestión del cambio por llegar a ser un enfoque ágil y flexible; sin embargo, ahondaremos en aquellos criterios que los empresarios tienen o no en cuenta para implementarlo. La investigación de esta modalidad contribuye a otros campos como el tecnológico y económico ya que derivan desarrollo, competitividad y rentabilidad para las organizaciones, este requiere una inversión inicial la cual a futura apalancan los resultados de clima laboral. Osorio, L (2010).

9.2 Relación del proyecto con el programa de formación al que pertenece.

Definitivamente las herramientas tecnológicas han llegado para quedarse, hoy día sirven como una alternativa que han permitido cambiar el accionar de las personas y las empresas, modificando aspectos muy relevantes que contribuyan al mejoramiento continuo de las personas y focalizándose principalmente en la relación económica y de la calidad de vida.

Existe una relación directa y mancomunada de las áreas financiera y de mercadeo, por un lado, basándose principalmente en la búsqueda constante del análisis de factibilidad y apalancamiento de los proyectos, costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos, reducción de costos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros, buscando una correcta

aplicación de las técnicas de evaluación de proyectos que permitan optimizar el uso de las instalaciones en las organizaciones y, por el otro, la mezcla del estudio de mercado, las tendencias, segmentación de mercado desarrollo de nuevos productos y/o servicios que permitan conocer las perspectivas del modelo de teletrabajo de la población el cual pretendemos abordar y así poder establecer los requerimientos técnicos, logísticos, para llevar al cumplimiento óptimo del teletrabajo.

10 METODOLOGÍA GENERAL

11 ENFOQUE

De este modo, el enfoque seleccionado es el cualitativo según Hernández. R, Fernández. C y Baptista. P (2014), el enfoque “cualitativo hace referencia a la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso”. Ya que, se desea recoger y analizar información y datos acerca del problema a investigar: **impactos de las TICS a la hora de implementar el teletrabajo en las empresas del sector público de la ciudad de Bogotá**, explicando los beneficios, los requerimientos, los aspectos legales y la normatividad que se requiere para implementar el teletrabajo.

12 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Hernández, R. y Baptista, P (2014). el diseño no experimental hace referencia a la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Para implementar este tipo de diseño de investigación, se acudirá a la consulta de fuentes bibliográficas, lectura de autores, literatura sobre el tema, entre otros que permitan explorar, describir y comprender el crecimiento que han tenido las empresas del sector público con la implementación del teletrabajo, como así mismo las percepciones de las personas al interior de la organización que tienen en cuenta para optar por implementar dicha modalidad de trabajo.

Adicionalmente, se pretende acudir a entidades del sector público, a través de la encuesta realizada (Encuesta sobre los desafíos del COVID 19 en el empleo público de Colombia., 2020)

determinar que personas, las cuales tengan conocimiento de la evolución del fenómeno del teletrabajo y así, enfocar y entender la situación de interés, como es el caso de esta investigación que busca comprender los impactos que han tenido las TICS en las organizaciones y que de una u otra forma repercuten en las personas a la hora de optar por esta modalidad de trabajo.

Una vez identificado lo anteriormente en su contexto natural, se procede a analizar detalladamente los datos arrojados, establecer conclusiones y presentar las buenas prácticas que han aplicado las empresas para incluir el teletrabajo y así mismo los diferentes impactos que han traído las TICS.

13 ALCANCE

El alcance de la investigación es descriptivo, definido como “método que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández. Et Al, 2014, pp. 92). De este modo se desea describir por qué ocurre una situación determinada y como se manifiesta; es decir, lograr identificar el impacto que generan las TICS en las empresas del sector público de Bogotá a la hora de implementar el teletrabajo, teniendo en cuenta las variables propuestas (impacto que tienen las TICS en implementar el teletrabajo)

La meta principal con este alcance es recolectar información de manera independiente sobre los diferentes temas y variables relacionados el teletrabajo, específicamente, con el impacto que tiene las TICS a la hora de adoptar dicha modalidad de trabajo en una organización. Hay que tener presente que, con dicho alcance, no se desea indicar si las variables se relacionan entre sí, sino describirlas y detallarlas; pues las variables han proporcionado una visión de que el teletrabajo debe ser adoptado en el core de negocio, por los programas de bienestar, financiero y de mercadeo; como una forma de gestión del cambio; ya que, es una forma de trabajo flexible y de gran motivación para las organizaciones y empleados como tal.

14 DEFINICIÓN DE VARIABLES

Para el desarrollo de la presente investigación, se apoya en la aplicación de una encuesta como instrumento para la medición de los atributos o elementos clave de la intervención en la organización. Considerando la encuesta generada podemos definir que de acuerdo con los tipos de variables cualitativas el enfoque será hacia el tipo ordinal dando la categorización y/o clases para la distinción de las respuestas a partir de la observación como es usual en las investigaciones de orden social. Cienfuegos, M & Cienfuegos, A. (2016).

Tabla 2

Variables identificadas en la investigación.

NOMBRE DE LA VARIABLE	CONCEPTO	MEDICIÓN
Teletrabajo	“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)	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular
Herramientas ofimáticas del teletrabajo	Hace referencia a aquellos elementos físicos que apoyan el desarrollo óptimo de ese ambiente de teletrabajo; según el Libro Blanco del teletrabajo, (s.f)	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular

Beneficios del teletrabajo	Aquellos elementos que hacen ver la modalidad de teletrabajo atractivo a determinada población.	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular
Percepción del teletrabajo	Es subjetiva y está dada por la influencia de algunos factores sobre su vida extralaboral.	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular
Productividad	Es la eficiencia a la hora de conseguir un buen rendimiento, mediante el uso de factores mínimos	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular
TICS	“Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, y medios; que permiten el procesamiento, almacenamiento y transmisión de información” (MinTic, s,f)	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular
Impacto	Es el resultado de variables generadas por un proceso realizado o intervención	<i>Relación de orden o jerarquía</i> - Alto, Medio, Bajo - Poco, Mucho, Nada - Bueno, Malo, Regular

Fuente: Elaboración propia

15 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

De acuerdo con la REA, (2019):

- Beneficios teletrabajo: Aquellos elementos que hacen ver la modalidad de teletrabajo atractivo a determinada población.
- TICS: “Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, y medios; que permiten el procesamiento, almacenamiento y transmisión de información” (MinTic, s,f)
- Impacto: Es el resultado de variables generadas por un proceso realizado o intervención
- Productividad: Es la eficiencia a la hora de conseguir un buen rendimiento, mediante el uso de factores mínimos
- Herramientas ofimáticas de teletrabajo: Hace referencia a aquellos elementos físicos que apoyan el desarrollo óptimo de ese ambiente del teletrabajo. Según el Libro Blanco del Teletrabajo, (s.f)
- Teletrabajo: “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)
- Percepción del teletrabajo: Es subjetiva y está dada por la influencia de algunos factores sobre su vida extralaboral.
- Rango salarial: Es el intervalo entre el valor máximo y el valor mínimo, resulta de una clasificación de cargos según su importancia en una organización.

15.1 POBLACIÓN

Empleados que desempeñen cargos en el área de mercadeo o financiera, entendiendo que esta población posee un concepto básico de teletrabajo de acuerdo a su experiencia en el área y las metodologías de trabajo usadas e implementadas, en 20 personas que laboren en empresas del sector público, con edades entre 30 y 40 años, género mixto. Consideramos que las personas en este rango de edad han culminado sus estudios de pregrado y postgrado lo cual permite una visión crítica del impacto que tienen las TICS, del teletrabajo y su aporte a

esta investigación. (Encuesta sobre los desafíos del COVID 19 en el empleo público de Colombia., 2020)

15.2 MUESTRA

Se define la muestra por conveniencia: Se conforma de los casos disponibles a los cuales tenemos acceso, donde posiblemente no se podrá acceder a las instalaciones de las pequeñas empresas definidas para esta investigación y sus ejecutivos, por tanto tomaremos como referencia 20 colaboradores en total que laboren en empresas del sector público, los cuales trabajen en el área de mercadeo o financiera y que conozcan de la evolución del fenómeno del teletrabajo y las TICS, y que sean dedicadas a la tercerización de procesos. (Hernández, 2014)

16 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Indicador:

16.1 Herramientas Tecnológicas.

Preguntas:

1. ¿Qué dificultades se le han presentado a la hora de trabajar remotamente? Opciones de respuesta (entre otras):

- a. No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo remotamente (por ejemplo, computador, internet, etc.) a. pesar de que el tipo de trabajo sí podría hacerse desde casa.
- b. No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en casa.
- c. Fallas frecuentes con mi conexión a internet.

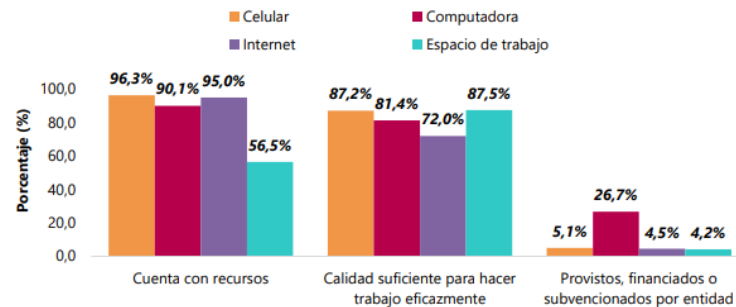
2. ¿Con cuáles de los siguientes recursos cuenta en estos momentos para trabajar remotamente? Opciones de respuesta (entre otros):

- a. Conexión a internet
 - b. Computador
 - c. Teléfono celular
 - d. Espacio físico de trabajo adecuado
3. ¿Fueron estos recursos provistos, financiados o subvencionados por su entidad?
4. ¿Es la calidad de cada uno de estos recursos suficiente para hacer su trabajo eficazmente?

La triangulación de estos indicadores permite captar la disponibilidad de recursos tecnológicos y espacios de trabajo, la calidad de estos, y la medida en que la falta de disponibilidad o la baja calidad impiden a las personas encuestadas realizar su trabajo efectivamente. El conjunto de preguntas sobre la disponibilidad y calidad de recursos indica que el 90,1% (computador), 96,3% (teléfono celular) y 95,0% (internet) de los servidores públicos/contratistas que necesita estos recursos tecnológicos tiene acceso a ellos. A pesar de que el teléfono celular y el internet son necesarios para realizar el trabajo de servidores públicos/contratistas, solamente el 5,1% (teléfono celular) y 4,5% (internet) indica que estos fueron provistos, financiados o subvencionados por su entidad. Esta cifra sube al 26,7% para computadores. La gran mayoría también reporta que su computador (81,4%), teléfono celular (87,2%) e internet (72,0%) son de una calidad suficiente para poder hacer su trabajo. Así mismo, solamente el 56,5% indica tener un espacio de trabajo adecuado para trabajar remotamente en casa. Desde esta perspectiva, los espacios físicos de trabajo en casa presentan el mayor desafío en términos de recursos y equipamiento para el trabajo remoto.

Gráfico 1, figura 1 1

Recursos para el trabajo remoto.

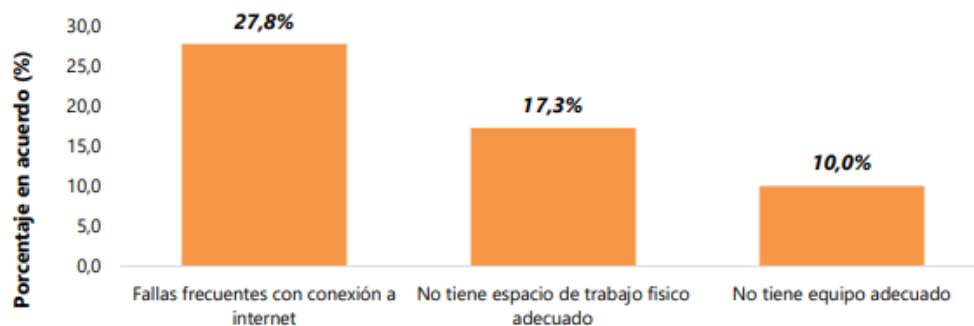


Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Este hallazgo es confirmado por los resultados de la pregunta sobre los impedimentos del trabajo remoto, donde vemos que el mayor impedimento (indicado por 27,8% de los encuestados) son las fallas frecuentes en la conexión a internet, seguido por la falta de un espacio físico de trabajo adecuado (17,3%) y la falta de un equipo adecuado (10,0%). (Un 6,0% menciona que las personas con las cuales trabajan no tienen el equipo adecuado).

Gráfico 1, figura 2 1

Obstáculos al trabajo remoto: ¿Qué dificultades se le han presentado a la hora de trabajar remotamente?

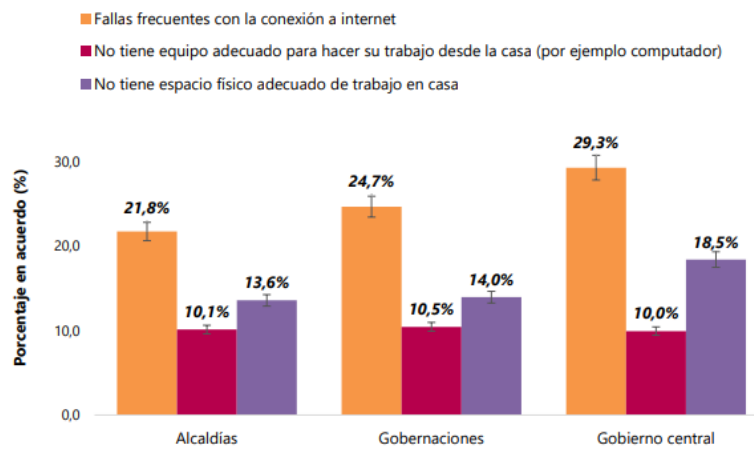


Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Triangulando las dos preguntas, la mayoría de las personas encuestadas cuenta con los recursos y un espacio físico adecuado para trabajar remotamente de manera efectiva. Al mismo tiempo, una minoría importante sufre fallas en la conexión de internet (que afectan a uno de cada cuatro encuestados) y no tiene acceso a un espacio adecuado de trabajo (casi dos de cada diez reportan esta falta de acceso como impedimento a su productividad). En menor medida (uno de cada diez) la falta de un equipo de trabajo de calidad (por ejemplo, computador) también representa un obstáculo. Estos datos sugieren que apoyo (por ejemplo, subsidios) – o la continuación de subsidios – para conexiones de internet de mayor calidad y velocidad, podría contribuir a un trabajo remoto más productivo durante y después de la pandemia, sobre todo considerando que por el momento este apoyo se extiende, según las respuestas de los encuestados, solamente a un 5,1% de los encuestados. Abordar la falta de espacios físicos de trabajo en las casas es un tema más complejo, aunque realizar verificaciones de seguridad y salud de los espacios es un primer paso importante. Los datos de la encuesta sugieren que focalizar el apoyo en la provisión de recursos para el trabajo remoto es importante: para algunos grupos de encuestados y en algunas entidades y sectores, la falta de recursos es un desafío mayor. De manera algo sorprendente, no existen diferencias sistemáticas entre el nivel nacional y el nivel subnacional. El porcentaje de servidores públicos/contratistas que indican tener fallas frecuentes de internet, y espacios de trabajo y equipos tecnológicos inadecuados es similar entre los distintos órdenes. Del mismo modo, el porcentaje que indica tener computadores, internet y espacios de trabajo de calidad es solo ligeramente mayor a nivel nacional que en las alcaldías y gobernaciones.

Gráfico 1, figura 3 1

Obstáculos al trabajo remoto: ¿Qué dificultades se le han presentado a la hora de trabajar remotamente? Por orden territorial



Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

En cambio, existe mucha heterogeneidad entre entidades y sectores en términos de la suficiencia de recursos tecnológicos y de los espacios físicos de trabajo que no se captan por el orden territorial. En el último 10% de las entidades, una cuarta parte de las personas encuestadas reporta espacios físicos de trabajo inadecuados como impedimento para su trabajo remoto, el 35,9% reporta fallas frecuentes en su conexión de internet y casi una quinta parte indica no contar con el equipo tecnológico adecuado.

¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir por parte de sus directores, superiores jerárquicos o compañeros para poder hacer su teletrabajo de manera más efectivo? Opción de respuesta: Capacitación en uso de herramientas tecnológicas.

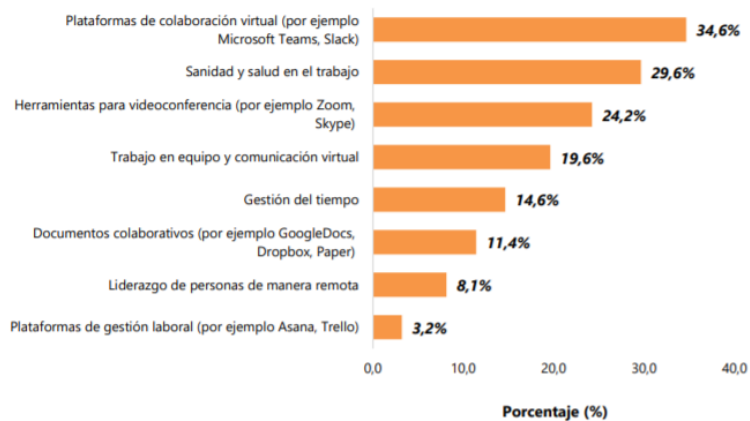
Análisis:

Acorde con los indicadores, la mayoría de las personas encuestadas siente capacitada para realizar trabajo remoto e indican que no quisieran recibir capacitaciones en el uso de herramientas tecnológicas. Del total de los encuestados, el 34,6% indica haber recibido capacitación en el uso de plataformas que son de colaboración virtual y el 29,6% de formación en seguridad y salud en el trabajo a distancia. Menos de una cuarta parte ha recibida capacitación en el uso de herramientas de videoconferencia (24,2%), seguida de formación en trabajo en equipo y comunicación virtual (19,6%), gestión del tiempo

(14,6%) y uso de documentos colaborativos (11,4%), liderazgo remoto (8,1%) y uso de plataformas de gestión laboral (3,2%).

Gráfico 1, figura 4 1

Porcentajes de personas que afirman han recibido capacitación en uso de herramientas de



trabajo remoto.

Fuente: Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

- ❖ Con base en los resultados observamos que, aproximadamente, la mitad de los encuestados ha recibido alguna capacitación, lo cual refleja que entre una cuarta y una quinta parte de los encuestados han recibido capacitación en habilidades blandas para el trabajo remoto, y solo alrededor de cuatro décimas de nuestra muestra ha recibido capacitación en habilidades tecnológicas para el trabajo remoto.

Indicador:

16.2 Productividad

Preguntas:

1. Soy más productiva/o cuando trabajo remotamente que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).
2. Estoy más distraída/o de mis deberes laborales cuando trabajo remotamente que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual)

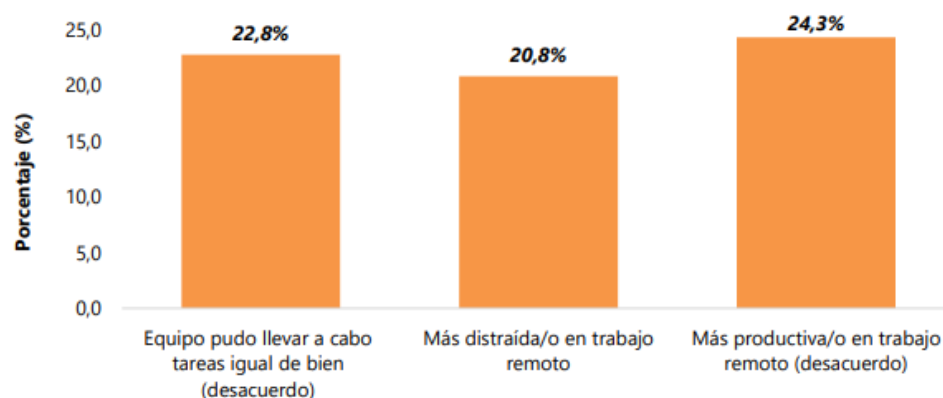
3. Solamente para directivos: Durante la pandemia, mi equipo de trabajo pudo llevar a cabo sus tareas igual de bien que antes de la pandemia.

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas otorgadas por los entrevistados, se analiza que la mayoría de las personas menciona que su productividad no se ha visto disminuida a causa del trabajo remoto, sin embargo, quienes poseen un nivel de educación menor si infieren que su productividad disminuyó relativamente. “El 24,3% de las personas encuestadas considera que es menos productivo trabajando remotamente (está en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación 1) y el 20,8% indica que se siente más distraído/a de sus deberes laborales durante el trabajo remoto (está en acuerdo o muy en acuerdo con la afirmación 2). Así mismo, el 22,8% de los directivos estima que su equipo de trabajo no ha podido llevar a cabo sus funciones tan bien como antes de la pandemia” (Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. 2020)

Gráfico 1, figura 5 1

Percepción de baja productividad durante el trabajo remoto.



Fuente: Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

- ❖ De acuerdo con la gráfica anterior se logra identificar que la percepción es positiva y que el teletrabajo ha permitido desarrollar un trabajo productivo para la mayoría de las personas que fueron encuestadas.

Indicador:

16.3 Salud Ocupacional

Preguntas:

1. Durante la pandemia, he recibido apoyo suficiente por parte de la dirección de mi entidad.
2. Estoy satisfecho con el apoyo brindado por la oficina de sistemas cuando teletrabajo o trabajo en casa.?
3. Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo o trabajo en casa durante la pandemia.»
4. ¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo o trabajo en casa?

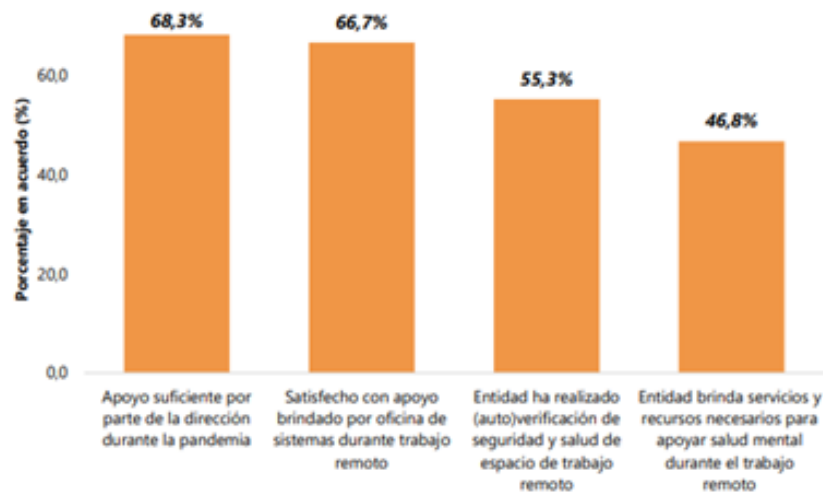
Análisis:

De acuerdo con las respuestas de los entrevistados se estableció que el 50,6% de las personas encuestadas a nivel nacional se identifica que las Entidades brindan los servicios y recursos necesarios para apoyar su salud mental durante el trabajo remoto, y el 59,0% reporta que se ha hecho una verificación de seguridad y salud de su espacio de trabajo remoto, mientras que estas cifras bajan al 32,9% , en los recursos necesarios para salud mental, y al 42,1% en alcaldías de una autoverificación del espacio de teletrabajo, durante la pandemia.

Por otra parte, se verificó que la mayoría de las personas encuestadas ha hecho una verificación de su espacio de trabajo en casa (55,9%). Y el 33,3% reporta haber recibido el apoyo informático suficiente, el 40,0%, anotando que el 18,6% reporta haber recibido apoyo para su salud mental.

Gráfico 1, figura 6 1

Prácticas de apoyo al trabajo remoto a nivel de entidad



Fuente: Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Así las cosas y de acuerdo con los datos antes arrojados, se encuentra que una pequeña parte de los servidores públicos cuenta con el apoyo organizacional necesario para la salud mental y física, por lo cual se encuentra la necesidad de mejorar el apoyo para las personas que trabajan en entidades públicas.

Indicador:

16.4 Calidad de Vida

Preguntas:

1. ¿Mi salud física ha empeorado desde que trabajo remotamente?
2. ¿Me siento más ansiosa/o trabajando remotamente que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).?
3. ¿Cuándo trabajo remotamente, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas.?

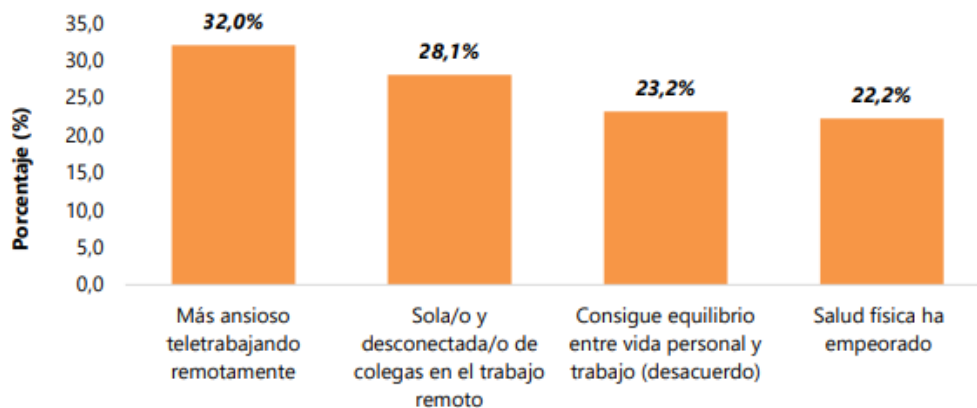
4. ¿Logro conseguir un equilibrio entre mi vida personal y mi trabajo cuando trabajo remotamente?

Los resultados de estas preguntas son consistentes con los relacionados a la productividad en el sentido de que la mayoría de las personas encuestadas indica que su bienestar no se ha visto perjudicado por el trabajo remoto, aunque una minoría importante difiere: el 22,2% de las personas encuestadas reporta que su salud física ha empeorado durante el trabajo remoto; un 23,2% indica que no logra conseguir un equilibrio entre su vida personal y laboral; un 32,0% estima sentirse más ansioso durante el trabajo remoto, y un 28,1% reporta sentirse solo o desconectado de sus colegas. Ausencia de bienestar durante el trabajo remoto.

Gráfico 1, figura 7 1

Ausencia de bienestar durante el trabajo remoto

Ausencia de bienestar durante el trabajo remoto



Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Existe un grupo importante de personas encuestadas cuyo bienestar se ha visto perjudicado por la pandemia y por el trabajo remoto en particular, esto recalca la importancia de medidas de apoyo y protección del bienestar de este grupo. La entidad en la que trabaja el servidor o contratista es un factor importante: según los deciles más bajos y los más altos entre

entidades, se evidencia que: el porcentaje de servidores públicos y contratistas que sienten una mayor ansiedad durante el trabajo remoto varía entre un 16,6% y un 41,8%; el porcentaje de aquellos que se sienten desconectados de sus colegas varía entre un 14,3% y un 37,0%; el porcentaje de aquellos cuya salud física ha empeorado varía entre un 6,8% y un 29,7%; el porcentaje que logra conseguir un equilibrio entre su vida personal y el trabajo varía entre un 39,3% y un 69,8% entre entidades. La gran variación entre entidades en los indicadores de bienestar evidencia la importancia de las prácticas de gestión de talento humano y de apoyo del bienestar a nivel de cada entidad. Esto es de particular importancia ya que se presenta una variación marcada a nivel de entidad, pero poca variación entre niveles de gobierno y orden territorial.

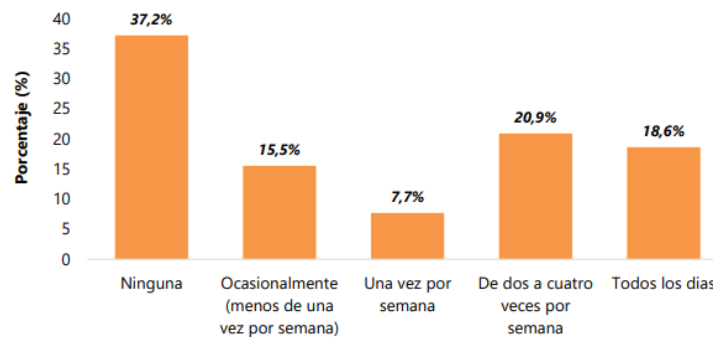
Indicador:

16.5 Teletrabajo.

El 81,4% de las personas encuestadas está actualmente trabajando de manera remota por lo menos un día por semana, a tiempo parcial o completo, aunque esta práctica es menos común a nivel subnacional, y en algunos sectores administrativos, por ejemplo: en Justicia o Defensa. Entre julio y septiembre, el 81,4% de las personas encuestadas, se encontraba trabajando remotamente al menos un día a la semana, el 37,2% se encontraba trabajando de manera remota a tiempo completo, mientras que un 18,6% lo hacía de manera presencial a tiempo completo. | 16 A la pregunta: “Durante su última semana de trabajo, ¿cuántas horas trabajó remotamente (por ejemplo, desde su vivienda) para su servicio?” el 80,0% de las personas encuestadas indicaron que trabajó 8 horas o más, es decir por lo menos un día, de manera remota en la semana previa. Estos hallazgos recalcan la pertinencia del tema de trabajo remoto para la gran mayoría de servidores públicos y contratistas en las 186 entidades encuestadas.

Gráfico 1, figura 8 1

Presencia física en el lugar de trabajo

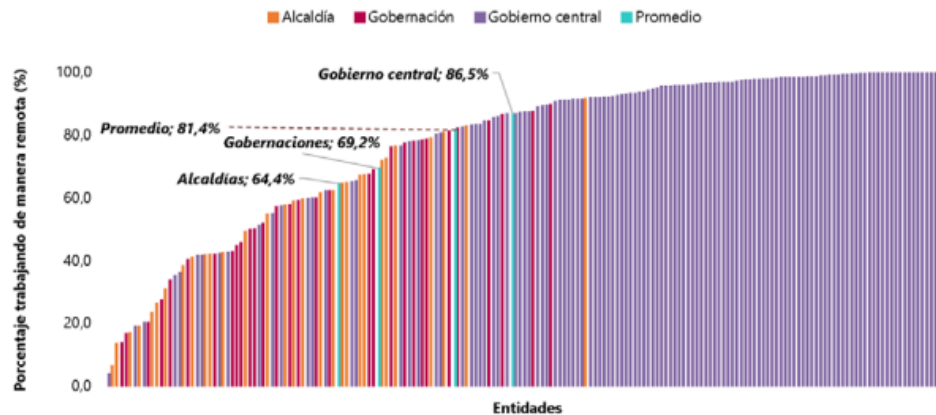


Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Así mismo, existen importantes diferencias entre niveles y sectores. En primer lugar, el trabajo remoto es menos frecuente a nivel subnacional, mientras que a nivel central solamente el 13,5% de las personas encuestadas trabaja de manera presencial a tiempo completo, esta cifra sube al 30,8% en gobernaciones y al 35,6% en alcaldías. De hecho, en algunas alcaldías y gobernaciones la mayoría de las personas encuestadas (con valores máximos de 93,8% y 86,4% respectivamente) trabaja únicamente de manera presencial.

Gráfico 1, figura 9 1

Trabajo remoto por institución

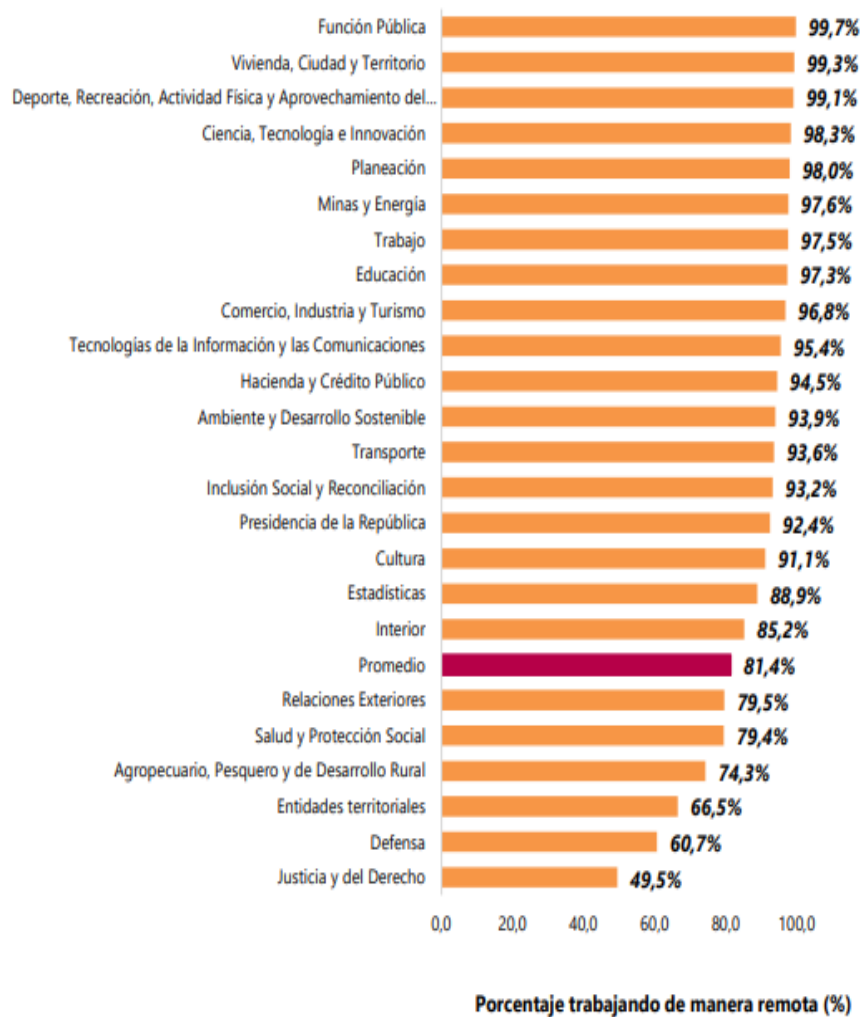


Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Del mismo modo, el trabajo remoto es más prevalente en algunos sectores administrativos del Estado. En los sectores de Función Pública; Vivienda, Ciudad y Territorio; y del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre el trabajo remoto (a tiempo parcial o completo) fue la modalidad de trabajo predominante entre julio y septiembre (99,7%, 99,3% y 99,1% en cada sector respectivamente). En cambio, en otros sectores, como por ejemplo Justicia y del Derecho y Defensa, el trabajo remoto a tiempo completo fue notablemente menos prevalente, con solamente un 49,5% y 60,7% respectivamente.

Gráfico 1, figura 10 1

Trabajo remoto por sector administrativo



Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

Los factores demográficos no inciden con la misma magnitud en la prevalencia del trabajo remoto, con la excepción del nivel educativo de los encuestados: el trabajo remoto es menos prevalente para las personas con menores niveles de educación. En primer lugar, existen solamente diferencias menores en la prevalencia del trabajo remoto (a tiempo parcial o

completo) entre hombres con un 78,2% y mujeres con un 84,1%, con respecto a personas de distinto rango de edad, la única excepción es entre aquellos de menos de 29 años, que se encuentran trabajando de manera presencial con más frecuencia (23,4%) que aquellos de más de 50 años con un 14,4%. Esto podría deberse a los riesgos de salud asociados con el trabajo presencial para las personas encuestadas de mayor edad.

La diferencia en la prevalencia del trabajo remoto entre aquellos con, y aquellos sin, responsabilidades de cuidado también es menor, 82,0% y 80,7% respectivamente. Las diferencias por tipo de vinculación también son menores: el 79,0% de los servidores públicos trabaja de manera remota, en comparación con el 84,7% de los contratistas encuestados. Asimismo, la prevalencia del trabajo remoto difiere por tipo de vinculación: entre servidores de libre nombramiento, la prevalencia del trabajo remoto es menor (72,5%) que entre los servidores de carrera (82,4%) y contratistas (84,7%). Por otra parte, hay una mayor prevalencia del trabajo remoto entre las personas encuestadas con un nivel más alto de educación. Un 89,2% con un nivel alto de educación (posgrado) trabaja remotamente (a tiempo parcial o completo) comparado con un 65,2% con educación técnica/tecnológica, y un 60,2% con un nivel de educación media o inferior. Por último, cabe destacar que del 18,6% de trabajadores públicos que trabajan de manera presencial a tiempo completo, el 42,5% tiene tareas laborales que se podrían efectuar de forma remota. En resumen, la gran mayoría de servidores públicos y contratistas están actualmente trabajando remotamente o tienen tareas que les permitirían trabajar por lo menos parte de su tiempo remotamente.

17 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Encontramos en este trabajo de investigación que el impacto que genera la implementación del teletrabajo es bastante positivo ya que se evidencia un verdadero aumento en la productividad, calidad de vida, el poder compartir mucho más tiempo con sus familias, ahorro de dinero en desplazamientos de las personas, logrando una verdadera eficiencia en los procesos de las instituciones.

La sociedad no es la misma, las instituciones públicas, sus servidores, los contratistas, todo ha cambiado. Los cambios en las condiciones laborales son notorios. Incluso, desde antes de la pandemia del Covid-19, y ahora con mayor razón, los modelos laborales híbridos han llegado para quedarse. Aprender a ver las situaciones adversas y complejas como oportunidades, es necesario para que en cada cambio se generen posibilidades para contribuir a construir una sociedad que esté a la vanguardia, con excelentes condiciones laborales para todos.

Es de suma importancia que las entidades públicas se sensibilicen y realicen capacitaciones para el manejo de habilidades y el uso de herramientas para el trabajo remoto, logrando hacer hincapié en los grupos e instituciones que tienen un menor acceso al apoyo y a las capacitaciones; teniendo en cuenta que, los bajos niveles y la cobertura de capacitación limitada, sugiere la existencia de un potencial de avance en este ámbito para asegurar que las personas que forman parte de las entidades públicas se sientan completamente capacitados en la utilización de herramientas tecnológicas, en las destrezas y aptitudes requeridas para teletrabajar.

18 REFERENCIAS

- Cienfuegos, M. &. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. . *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 7, Núm. 13 ISSN 2007 - 7467.
- CIVIT, C. Y. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Colombia, C. d. (2008). Ley 1221,Artículo 2. Bogotá.
- Colombia., C. d. (16 de 7 de 2009). *Ministerio de las Tecnologías y la Comunicación*. Obtenido de *Ministerio de las Tecnologías y la Comunicación*: . Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf.
- Colombia., L. B. (s.f.). *Colombia Digital, Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf.
- ESCALANTE, Z. Y. (2006). *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia*. Obtenido de Revista Gaceta Laboral. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela.: <http://www.scielo.org.ve/scielo> (Consultado el: 02- 02-2010).
- Europe., B. P. (1999). *Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of business accross Europe*. Obtenido de ECaTT .1999. : www.ecatt.com
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill, sexta edición.
- JURÍDICO, M. (2021). *MINTIC. (2021)*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, M. (. (2020). *El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia*. Obtenido de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-la>
- Ministerio del Trabajo, (. (2018). *Cuarto estudio de penetración de Teletrabajo en empresas colombianas*. Obtenido de

- https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf
- MINTIC. (5 de 12 de 2012). *Resolución No. 2999*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8428_Anexo_9_Teletrabajo.pdf
- MINTIC. (2021). *La reglamentación del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79666.html>
- MINTIC. (2021). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-telet>
- Osorio, L. (. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Universidad de Carabobo, Venezuela. . *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, N° 5: 93-109 ISSN: 1856-9099.*, 109.
- Real Academia Española, (. (2019). *Real Academia Española, (2019)*. Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Romanik Fonseca, K. y. (2011). Una mirada a la figura del Teletrabajo. Santiago de Chile: Gráfica Metropolitana, 2011.
- Teletrabajo., N. (2021). *Normatividad Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Normatividad/>