

**EL TELETRABAJO EL NUEVO RETO DE LAS FUERZAS MILITARES**

**LUIS DANIEL ALARCON QÜENZA**

**D 5201596**

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de  
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesor**

**JUAN PABLO SÁNCHEZ ACEVEDO  
DOCENTE SEMINARIO DE GRADO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ, COLOMBIA**

**2020**

## TELETRABAJO; EL NUEVO RETO DE LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA<sup>1</sup>

### **Resumen.**

El presente ensayo enmarca la situación actual del teletrabajo en las fuerzas militares, pero para llegar a este punto es necesario hacer un recorrido a nivel mundial de como se ha presentado y evolucionado este modelo de trabajo en los diferentes países de Europa, América y América Latina, y por consiguiente como ha surgido en Colombia esta modalidad de empleo y como se ha reglamentado jurídicamente. El desarrollo de este trabajo es focalizado en la modalidad de empleo conocida como teletrabajo aplicado estrictamente en las fuerzas militares haciendo un análisis de la preparación y adecuación a la que han tenido que recurrir con el fin de adaptarse a la crisis que vive hoy por hoy el mundo con referencia la pandemia generada por el Covid-19.

*Palabras clave:* Teletrabajo, fuerzas militares, preparación, adecuación, modalidad de empleo.

### **Abstract.**

This essay shows the current situation of telework in the military forces, but to reach this point it is necessary to take a global tour of how this work model has been presented and evolved in the different countries of Europe, America and Latin America. , and therefore how this type of employment has arisen in Colombia and how it has been legally regulated. The development of this work is focused on the employment modality known as telework applied strictly in the military forces, making an analysis of the preparation and adaptation, in order to adapt to the crisis that the world with reference to the pandemic generated by the Covid-19.

*Key words:* Telework, military forces, preparation, adaptation, employment modality.

---

<sup>1</sup> Este ensayo es el resultado del trabajo que se realiza como opción de grado para optar al título de Especialista en Alta Gerencia, realizado en la Universidad Militar Nueva Granada. El autor agradece a la Institución

## **Introducción.**

El teletrabajo se presenta en el mundo como una modalidad de trabajo en la que el empresario y el empleador con base en las necesidades del empleo ven como opción realizarlo fuera de las instalaciones de la empresa, comúnmente desarrollado desde sus hogares, donde el más beneficiado tanto económica como mentalmente resulta ser el empleado, sin desconocer que el empleador al tener un empleado en condiciones mentales optimas desarrolla de manera más eficiente su trabajo. Alrededor del mundo esta modalidad se ha presentado como una gran alternativa, en donde los países europeos lo han desarrollado con mayor efectividad y esta implementación ha servido de modelo para que otros países lo hayan adoptado.

Ahora bien, en América Latina, Colombia ha adoptado esta modalidad de manera satisfactoria, hoy por hoy es uno de los países que mayor número de tele trabajadores tiene, esto se ha logrado gracias a la reglamentación que a nivel jurídico han hecho que sea un trabajo con óptimas garantías donde se les brinda a los teletrabajadores todas las prestaciones a las que son merecedores en virtud a su vinculación.

Dicho esto, se puede hablar de la necesidad de implementar el teletrabajo en el que las fuerzas militares en Colombia y a nivel mundial han tenido recurrir para cumplir con sus obligaciones laborales. Esta modalidad de empleo para las fuerzas militares resulta ser todo un reto, en virtud a la necesidad de cumplir con sus obligaciones laborales de manera presencial, es por esta razón que se considera importante recurrir a este mecanismo para poder desarrollar sus actividades sin que se vea perjudicado el buen funcionamiento de la institución y de esta manera sea beneficioso a nivel de salud para los militares el poder alejarse de las instalaciones, evitando así el contagio del Covid-19 y protegiendo así mismo a sus familias.

## **El teletrabajo: definición y evolución en Europa y el mundo.**

Para aproximarse a un aspecto en el que resulte esclarecedor la definición de teletrabajo, es necesario remitirse al siguiente autor, el cual considera que el teletrabajo es:

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (Civit y March, 2000).

Ahora bien, habiendo dado una definición que deja claramente la noción de lo que consiste el teletrabajo, se hace necesario que se hable de los beneficios que conlleva esta forma de trabajar, se puede evidenciar que a nivel tanto económico como social este método de trabajo resulta cómodo para el trabajador, en virtud a que a nivel económico el trabajador ahorra en transporte, vestuario y alimentación, mientras que a nivel social o psicológico, el trabajador al encontrarse en su hogar puede sentirse en un ambiente que le genera más satisfacción, además de permitirle compartir más tiempo en familia, lo que genera una estabilidad mental para él y por consiguiente puede ser más eficiente en sus labores.

Si bien es cierto, que el enfoque del teletrabajo en este ensayo es encaminado a las fuerzas militares, se debe comenzar por hacer mención a este tema de manera internacional, para saber cómo es empleado en el mundo este nuevo método de trabajo y más aún hacerlo de manera nacional, para analizar cómo ha sido abordado en Colombia. Por consiguiente, es importante remitirse al siguiente autor el cual ha hecho un análisis del teletrabajo en el mundo y se comenzará haciendo un breve recuento de como se ha presentado en Europa.

EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO que en sus propios términos "...busca modernizar la organización del trabajo... con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad". Este Acuerdo Marco es muy importante porque es hasta ahora el único conjunto normativo de carácter obligatorio que regula el tema del

teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto. (Rodríguez, 2007, p. 36).

Es así como el autor vislumbra como el continente europeo resulta pionero en regular normativamente el teletrabajo, siendo este un modelo para que los demás países puedan reglamentarlo. Ahora bien, se citará el mismo autor para que de igual manera ilustre como este fenómeno se ha presentado alrededor del mundo.

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. En América Latina, es 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. (Rodríguez, 2007, p.37).

Se puede visualizar como el teletrabajo se ha tomado el mundo y como cada día los países más desarrollados han optado por esta forma de trabajo que hace la vida del empresario y del empleado más fácil. Día a día se van convenciendo más que esta es una oportunidad de alternativa laboral que ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas.

En un informe rendido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), destaca más de 15 países que han desarrollado esta técnica de trabajo, dejando a España con un porcentaje de 7%, es decir muy por debajo de la media en Europa que se sitúa en torno al 17%. Dicho informe hace referencia a países como Finlandia, Países bajos, Suecia, Colombia, Japón y Estado Unidos es donde más se ejerce el teletrabajo, los Estados Escandinavos son lo que más desarrollado o adelantados se encuentran en esta práctica, seguidos de países como Francia, Bélgica y Reino Unido. Ahora bien, al igual que España en Europa existen otros países que se encuentran muy por debajo de la media tales como, Alemania, Hungría e Italia. Pueden ser varias las razones por las cuales se da la diferencia de la media entre los países anteriormente expuestos, entre ellas que su implementación laboral debe ser estrictamente presencial y que su potencia laboral no se dé por objetivos, razón por la cual no implementa esta modalidad. (Cerdeira, s.f)

La siguiente grafica refleja el estudio realizado como se mencionó anteriormente por la Organización Internacional de Trabajo, en el que se refleja el porcentaje de empleo por categoría y país.

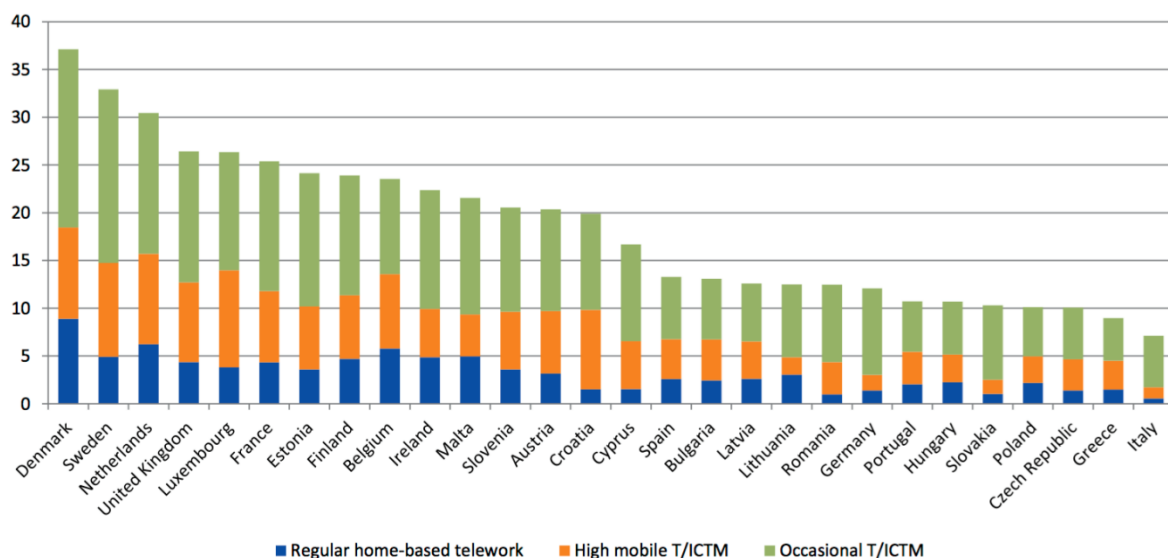


Figura 1. EWCS, 2015

### Teletrabajo en Colombia.

En Colombia, el teletrabajo está regulado y definido en la ley 1221 de 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Así mismo, en esta ley se encuentra especificado los tipos de modalidades a saber:

Figura 2. modalidades del teletrabajo. Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia, s.f

Teletrabajo autónomo	Teletrabajo suplementario	Teletrabajo móvil
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.</li> </ul>

De esta manera queda claro cuáles son las modalidades de teletrabajo en Colombia, las cuales brinda a los empleados la oportunidad de hacer uso de ellas dependiendo del requerimiento de la empresa contratante.

la siguiente figura evidencia el antes de la existencia del teletrabajo y el ahora con la implementación de esta nueva modalidad, en ella se visualizan claramente los beneficios que conlleva tanto para el empresario como para el empleado este modelo de empleo.

Figura 3. Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia, s.f

ANTES	AHORA
 <p>Horarios rígidos (8am - 5pm)</p>	 <p>Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados</p>
 <p>Trabajo únicamente en la sede de la organización</p>	 <p>Trabajo desde cualquier lugar</p>
 <p>Uso de computadores únicamente en la oficina</p>	 <p>Dispositivos propios (BYOD)</p>
 <p>Sistemas de monitoreo y control físicos</p>	 <p>Evaluación por resultados</p>
 <p>Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos</p>	 <p>Reuniones virtuales con participantes ilimitados</p>

Con respecto a las empresas que implementan el teletrabajo, la mayoría de estas ofrecen dichos empleos en los sectores de servicios (42%), comercio (30%) e industria (24%), siendo notoriamente superior la preferencia en el sector de servicios (Gráfico 1A). Por otro lado, de acuerdo al tamaño de las empresas, los teletrabajadores se concentran principalmente en las empresas pequeñas (75%), mientras el 20% laboran en las medianas y el 5% en las grandes empresas. Se aprecia una ingente predilección de las pequeñas empresas por el teletrabajo, en contraste con las compañías medianas y en especial con las más grandes. (Parra, 2014. P 29 y 30).

### **Protección jurídica y Constitucional del teletrabajo en Colombia.**

En Colombia se emitió la Ley 1221 de 2008, la cual promueve y regula el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. Durante



los siguientes años, el gobierno continuó emitiendo leyes encaminadas a seguir promoviendo el teletrabajo a nivel nacional. Es el caso de la Ley 1341 de 2009: Art. 6, donde se hace una definición de las TIC, características y requisitos esenciales para el desarrollo del teletrabajo. Con respecto al marco jurídico, el cual, es el tema del capítulo 3, emitió la Ley 1429 de 2010: Art. 3, Literal C, donde establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo. Pero tan solo en el 2012 emitió el decreto 0884, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre el Teletrabajo. La última Ley que ha promovido, modifica el sistema general de riesgos laborales y establece algunas disposiciones aplicables al teletrabajo, Ley 1562 de 2012. (Parra, 2014. P 35)

Si bien es cierto, que el teletrabajo en Colombia a través de los años ha venido evolucionando y así mismo adquiriendo fuerza en su implementación, no se puede pasar por alto, como se encuentra protegida esta modalidad de trabajo a nivel Constitucional, en virtud a ello se hace necesario remitirse a la sentencia de la Corte Constitucional C-337 de 2011, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub en la que precisa que:

la jurisprudencia ha admitido que el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política. Dicho, en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales.

Dicho de esta manera, puede observarse que esta modalidad de teletrabajo está claramente respaldada por la Constitución Política de Colombia y que en virtud a ella debe ser tratada bajo el mismo régimen laboral que cualquier otro trabajo y así mismo goza de la protección constitucional en los diferentes artículos constitucionales que protegen el derecho al trabajo y para los cuales se hará referencia a la sentencia anteriormente citada en la que se hace un recorrido rápido que abarca todos los artículos correspondientes a la protección del trabajo de esta manera:

El artículo 25 superior constituye la cláusula general de protección del derecho de acceso, permanencia y estabilidad del empleo de los trabajadores; el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores de INRAVISIÓN; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores. (C-337 de 2011, M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

En este orden de ideas y de manera consecuente se hace necesario mencionar al siguiente autor el cual hace referencia a la reglamentación de esta modalidad de trabajo enunciando el decreto 0884 de 30 de abril de 2012 reglamentario de la mentada ley 1221 de 2008, este es un instrumento el cual ha permitido que el teletrabajo, explique la relación laboral, haciendo énfasis

en la fuerza de vinculación a nivel jurídico laboral que esta genera. (Mendoza S y Martínez M, 2015).

La protección del teletrabajo a nivel Constitucional es más que clara, pero cabe resaltar que en virtud al convenio internacional que tiene Colombia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentra protegido gracias al Bloque de Constitucionalidad y por esta razón Colombia no debe vulnerar estos derechos si no quiere caer en una responsabilidad de carácter internacional.

En este sentido, se puede dar por terminado la evolución que ha tenido el teletrabajo en Colombia y el mundo, dando una visión a grandes rasgos sobre los beneficios y oportunidades que brinda este nuevo método de generar empleo. Ahora bien, se hace necesario darle paso a la implementación a la cual han tenido que recurrir las fuerzas militares en virtud a la situación que hoy por hoy vive el mundo y por el cual se ha tenido que hacer uso de este método que para las fuerzas militares resultan ser todo un reto, por que como es sabido esta entidad hace énfasis en la necesidad de realizar sus labores de manera presencial.

### **El teletrabajo: reglamentación y aplicación en las fuerzas militares de Colombia.**

Las fuerzas militares han tenido que recurrir a diferentes protocolos con el fin de minimizar en gran medida el riesgo de contagio, con el propósito de evitar su propagación, conforme a las directrices, lineamientos y protocolos expedidos por el Gobierno Nacional y en sujeción a las instrucciones emitidas por el Comandante General de la Fuerzas Militares.

En este ensayo se hará mención a las diferentes medidas expuestas en los protocolos con el fin de evidenciar las recomendaciones que deben seguir todos los miembros activos de la institución, logrando así garantizar la seguridad de los mismos y por ende la de sus familias

Entre las diferentes medidas tomadas, encontramos que optaron por disminuir el personal en oficinas con el fin de evitar posibles contagios y así mismo el personal que se encuentre laborando dentro de los centros de trabajos deberán mantener una distancia de 2 metros entre cada puesto de trabajo, para lo que se ordena continuar el trabajo en casa, utilizando y aprovechando

las ayudas y las herramientas tecnológicas con las que cuenta el Comando General de las Fuerzas Militares con el fin de evitar aglomeraciones y evitar el intercambio físico de documentos.

Como se mencionó anteriormente en las modalidades del teletrabajo, encontramos la modalidad de teletrabajo suplementario, esta modalidad es la más usada por el personal militar debido a que alternan los días que deben asistir a la entidad y dichos días de asistencia debe recurrir a hacerlo como en las siguientes figuras.

Figura 4. Distancia entre funcionarios en sus puestos de trabajo COGFM.  
Ministerio De Defensa Nacional Comando General De Las Fuerzas Militares  
Proceso De Gestión Humana Dirección De Personal Del Comando.

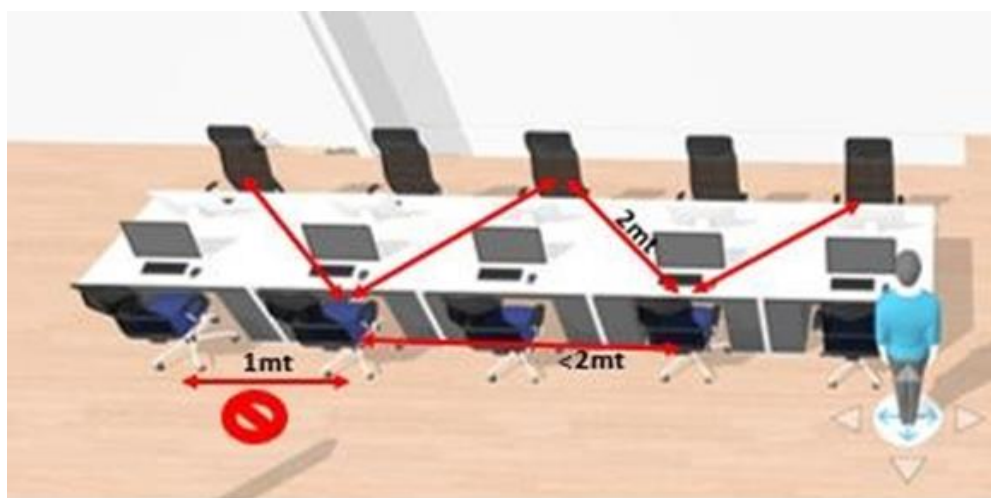
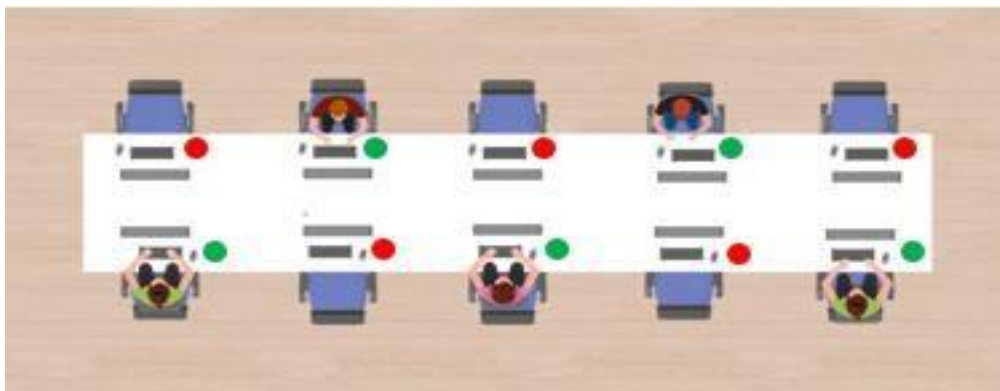


figura 5. Recreación de ocupación de los puestos de trabajo COGFM.  
Ministerio de Defensa Nacional Comando General de las Fuerzas Militares Proceso de Gestión Humana Dirección de Personal del Comando.



Ahora bien, una vez expuesto en las figuras la modalidad de teletrabajo a la que debieron recurrir las fuerzas militares y como debieron desarrollarla en relación a la pandemia que ataca el mundo hoy, conocida como el Covid-19, en estas se puede evidenciar claramente los protocolos de bioseguridad que deben seguir para cumplir con sus labores consecuentes de sus cargos. Entre ellas hacen énfasis al distanciamiento social, manteniendo como se dijo anteriormente una distancia de dos (02) metros como mínimo entre cada persona en especial al ingreso de cada centro de trabajo, donde se evidencia aglomeración de personal (ejemplo: CAN y Centro Empresarial Elemento).

Dicho esto, cabe mencionar que las fuerzas militares basaron sus protocolos de bioseguridad en diferente normatividad tal como, la ley 9 de 1979 “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias” Artículo 488 a 490, 527, 591, modificados en el Decreto 2106 de 2019, esto con el fin de adoptar las medidas de control administrativo para la reducción de la exposición al contagio por coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), continuando con la flexibilidad en horarios y trabajo remoto en casa.

Las directivas de dicha entidad determinaron que los Jefes de las Subjefaturas, Fuerzas de Tarea, Departamentos Conjuntos y dependencias de los Estados Mayores, deben rotarse por día (oficina-casa) con el funcionario que sigue en antigüedad. No pueden estar ambos al mismo tiempo efectuando labores en la oficina.

Así mismo, y siguiendo las mismas directrices solo se debe mantener el 20% de los funcionarios en las oficinas, constituido por el equipo de decisión indispensable para responder a los requerimientos de forma inmediata. Los funcionarios cumplirán de forma normal con el horario de régimen interno establecido. En virtud a esto, se deberá revisar las funciones y actividades que desarrollan los funcionarios, con el fin de que se adopten mecanismos para que el 75% labore desde la casa, siendo creativos para mantener la comunicación permanente acudiendo a las tecnologías de la información y las comunicaciones, como segunda opción dentro de todos los protocolos propuestos para mitigar la propagación del SARS-Cov-2 (Covid-19) se autoriza transitoriamente el horario flexible, ordenado en los cuales el 50% del personal a cargo se encuentre en las instalaciones y el otro 50% en sus hogares, de modo que el segundo turno llegue a su puesto de trabajo cuando haya terminado el primer turno.

Ahora bien, se plantea una tercera opción para los turnos laborales en oficina y así mismo los que deben realizar teletrabajo desde sus casas y esta consiste en la posibilidad a criterio del jefe autorizar transitoriamente el trabajo en casa por medio del uso las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), en especial en dependencias de más de 10 funcionarios, considerando las funciones y actividades que se desarrollan, con el fin de adoptar mecanismos que permitan su cumplimiento desde su lugar de residencia

Con respecto a las reuniones presenciales que realiza el Estado Mayor, quedan completamente canceladas en esta modalidad y se establecen en la modalidad virtual siguiendo las instrucciones de las TIC. Por lo tanto, es responsabilidad de todos los servidores cumplir con las funciones y deberes para el efectivo cumplimiento de la misión institucional y disponer de la totalidad del tiempo para la ejecución de las tareas propias del cargo cuando le sea autorizado el trabajo en casa, en la modalidad de teletrabajo.

Ahora bien, una vez especificado los protocolos de bioseguridad a los que han tenido que recurrir las fuerzas militares en Colombia a raíz de la pandemia ocasionada por el coronavirus (covid-19) se puede entrar a especificar porque se ha convertido en todo un reto para las fuerzas militares y porque siendo una institución de tal envergadura no tenía contemplado esta modalidad dentro de sus opciones y se queda tan corto en esta implementación laboral, y esto corresponde a la confidencialidad que manejan en esa institución, los documentos en su mayoría son documentos de seguridad nacional y la red no es un mecanismo idóneo para el manejo de ellos.

En virtud al siguiente Decreto 857 de 2004, se hace referencia a la confidencialidad de los documentos y así mismo se vislumbra el tema del porque para las fuerzas militares resulta difícil implementar el teletrabajo, a saber:

por el cual por el cual se reglamenta la Ley Estatutaria 1621 del 17 de abril de 2013, "por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el marco legal que permite a los organismos, que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia, cumplir con su misión constitucional y legal, y se dictan otras disposiciones". Este decreto en sus artículos 10 a 17 establece la protección de sus documentos y por ende les da una clasificación a saber:

Artículo 11. Niveles de clasificación de la información. Los niveles de clasificación de seguridad de la información que goza de reserva legal serán los siguientes:

a) Ultrasecreto. Es el nivel de clasificación que se debe dar a todos los documentos de inteligencia y contrainteligencia que contengan información sobre posibles amenazas, riesgos, oportunidades o capacidades, que puedan afectar al exterior del país los intereses del Estado o las relaciones internacionales.

b) Secreto. Es el nivel de clasificación que se debe dar a todos los documentos de inteligencia y contrainteligencia que contengan información sobre posibles amenazas, riesgos, oportunidades o capacidades, que puedan afectar al interior del país los intereses del Estado.

c) Confidencial. Es el nivel de clasificación que se debe dar a todos los documentos de inteligencia y contrainteligencia que contengan información sobre posibles amenazas, riesgos, oportunidades o capacidades, que puedan afectar directamente las instituciones democráticas.

d) Restringido. Es el nivel de clasificación que se debe dar a todos los documentos de inteligencia y contrainteligencia que contengan información de las instituciones militares, de la Policía Nacional o de los organismos y dependencias de inteligencia y contrainteligencia, sobre posibles amenazas, riesgos, oportunidades o capacidades, que puedan afectar en las citadas instituciones y organismos, su seguridad, operaciones, medios, métodos, procedimientos, integrantes y fuentes.

Ahora bien, habiendo vislumbrado de manera muy somera los niveles de confidencialidad de los documentos que manejan en dicha institución, se puede hablar del por qué resulta el teletrabajo un mecanismo poco idóneo para desempeñar sus cargos, y esto se da en virtud a que pueden ser víctimas de ciberataques y de esta manera se puede filtrar información que resultaría perjudicial para la institución y para el gobierno nacional.

En el siguiente artículo, se encuentra especificado como la red puede no ser una manera segura y por qué muchas empresas al día de hoy aún con las sugerencias de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en cuanto a el distanciamiento social como principal medida para la mitigación del Coronavirus (Covid-19) les ha costado la implementación de esta modalidad de empleo por la poca seguridad que se maneja en la intranet.

Desiré Jaimovich en su artículo Teletrabajo y Ciberseguridad: Como conectarse a la red de manera segura. Aclara los riesgos que hay en la intranet y los pasos que se deben seguir para mitigar la posibilidad de infiltración de información.

Según un estudio desarrollado por Kaspersky en conjunto con la consultora de estudios de mercado CORPA, el 25% de los latinoamericanos no cuenta con un computador portátil destinada únicamente para trabajar y, si lo tiene, el 30% de ellos se conecta a una red pública de wifi cuando está fuera de la oficina. De éstos, solo el 8% asegura que se conecta a una red virtual privada (VPN) mientras se encuentra en terreno. (Jaimovich, 2020)

Así mismo, se puede observar por qué resulta necesario tomar algunas precauciones a la hora de conectarse a la red del hogar ya que ésta tampoco está exenta de riesgos al filtrarse información por no tomar las precauciones necesarias para evitar que este tipo de novedades sucedan. Dando continuidad al artículo antes mencionado es importante resaltar los pasos que se deben seguir para evitar que los documentos o la información que se maneje en la red pueda ser manipulada por personas ajenas a la institución. La primera medida que se debe tomar para evitar que un extraño pueda leer o modificar dicha información es establecido un canal seguro, para el usuario que está manejando el computador y que le resulte como estar dentro de la empresa, y esta consiste en:



Cambiar la contraseña de wifi: Sin duda hay miles de usuarios que se conectan a través de un módem o access point wifi en sus casas y nunca cambiaron la configuración por defecto, ni la contraseña de wifi. A la hora de configurar los parámetros del dispositivo, se recomienda la selección de la tecnología de cifrado wifi WPA2, Esto asegura que la comunicación entre el equipo y el router esté cifrada.

Usar una VPN: para conectarse a la red de la empresa que, además del tradicional login con usuario y contraseña, debería implementar un segundo factor de autenticación para reforzar la seguridad.

Tener activado y actualizada una solución de Antivirus y Firewall: verificar que en la red wifi estén funcionando el WPA2 como mecanismos de seguridad y a la hora de generar una nueva contraseña sugiere crear passwords utilizando frases en vez de palabras. El espacio es un carácter más y se puede utilizar. Ej.: “Esta es la red inalámbrica de mi casa”

Realizar copias de seguridad de la información crítica en discos externos: estos no deben estar conectados al dispositivo las 24 horas. Se realiza la copia al mismo y se desconecta.

Administrar los permisos: Si se va a utilizar el computador familiar, crear un nuevo usuario para uso laboral, y evitar que tenga privilegios de administrador. No es conveniente compartir el usuario común del computador para realizar tareas del trabajo. (Jaimovich, 2020).

Estas son algunas de las recomendaciones que Desiré Jaimovich menciona en su artículo, con la finalidad de dar conocer algunos pasos para procurar que la información que se maneje dentro de las empresas resulte ser confidencial, aunque cabe mencionar que en la red el manejo de información siempre va a estar expuesta y siempre de alguna u otra manera va a correr peligro de infiltración. Es por esta razón que se ha hecho difícil el manejo de información para las fuerzas militares con ocasión del teletrabajo.

Dicho esto y en lo que a la parte administrativa de las fuerzas militares se refiere está claro cuál es la limitante que se les presenta para teletrabajar, pero esta institución tiene un área operativa y es a esta a la que le resulta imposible realizar su trabajo bajo la modalidad del teletrabajo, en virtud a esto la Fuerza Aérea, el Ejército Nacional y la Armada Nacional, han desplegado diferentes adendas con el fin de seguir realizando sus operaciones bajo algunos criterios de bioseguridad que resultan un poco deficientes con respecto a la mitigación de la pandemia que acongoja el mundo.

Entre estos protocolos de bioseguridad encontramos que los superiores deben verificar la limpieza de los camarotes de sus subalternos, esto en un batallón podría ser relativamente posible, pero la dificultad se presenta en aquellos en los cuales deben desplazarse a áreas hostiles donde deben convivir sin ningún tipo de distanciamiento social y donde es imposible verificar el área de limpieza por que las condiciones en las que se encontrarían en una situación operativa no se los permitiría.

La anterior aclaración se realiza con el fin de dar a entender que con la situación del mundo al día de hoy se hace imposible para la parte operativa de las fuerzas militares de Colombia y el mundo la posibilidad de implementar protocolos de bioseguridad y mucho menos la opción de realizar este tipo de trabajo bajo la modalidad concerniente al desarrollo de este ensayo.

Una vez analizado es tema, queda claro que una institución como esta, en su parte administrativa y más aún en su parte operativa no puede realizar en su totalidad y en ciertas aéreas como está la modalidad del teletrabajo en ninguna de sus formas, aun cuando se presenten diferentes ventajas para realizarlo.

## **Conclusión.**

Colombia ha mostrado un claro desarrollo en los últimos años en lo referente al teletrabajo, tomando como ejemplo a los diferentes países que son potencia a nivel mundial en la implementación laboral bajo la modalidad del teletrabajo y esto ha resultado todo un reto a nivel nacional adaptarse a esta modalidad de empleo, pero el Gobierno Nacional en compañía de las TIC han logrado reglamentar el teletrabajo haciéndolo una garantía laboral para las personas que quieran desarrollarlo con las características que lo cubren entre ellas la flexibilidad que resultan ser un papel trascendental en la vida de los empleados.

El teletrabajo además de brindar ventajas para el teletrabajador, también lo hace para el empleador que, aunque en ocasiones se resiste a la oportunidad que le brinda este modelo de empleo, lo que es cierto es que se ve mucho más beneficiado, tanto él como el país en lo que refiere al tráfico y al medio ambiente.

En lo que refiere a las fuerzas militares colombianas y del mundo entero resulta ser más que un reto. Claramente ha quedado evidenciado las limitantes que giran en torno a la implementación del teletrabajo en esta institución, haciéndolo ver que en las diferentes áreas de esta entidad está condicionado por la falta de seguridad que genera el manejo de documentos en la red y lo riesgoso que resulta para el gobierno la filtración de dichos documentos, además de contar que a nivel operativo esta implementación resulta ser imposible.

Claramente la aparición de este virus que afecta al mundo entero ha hecho replantearse la forma de empleo que se vive en Colombia y el mundo, haciendo ver el teletrabajo como una opción favorable para la mitigación del coronavirus (Covid – 19), así que cuando se propague nuevamente una pandemia el país y el mundo entero van a estar preparados laboralmente para manejarlo, porque si bien es cierto el mundo laboralmente no puede detenerse y debe seguir girando en torno a cómo vaya evolucionando el mundo.

## **Bibliografía.**

Ambrosio, P. (2017). Libro blanco, el ABC del teletrabajo. Ministerio De Tecnologías De La Información Y Las Comunicaciones. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/documento-funcional---el-libro-blanco-el-abc-del-teletrabajo-en-colombia>

Cerdeira, S. (2019). *Los países donde más se impulsa el teletrabajo*. Worktel Blog. Recuperado de <https://blog.worktel.com/paises-donde-mas-se-teletrabaja/>

Civit C. y March M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. España. Gestión 2000.

Jaimovich, D (2020). Teletrabajo y Ciberseguridad. Cómo conectarse a la red de manera segura. Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/tecno/2020/03/18/teletrabajo-y-ciberseguridad-como-conectarse-a-la-red-de-manera-segura/>

Mendoza S. y Martínez M, (2015). Programa: Análisis Del Régimen Jurídico Del Teletrabajo En Colombia. (tesis de grado, Universidad de Cartagena). Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2850/MONOGRAFIA%20TESIS%20TELETRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, D. (2014). Factores que limitan la implementación del teletrabajo en una organización financiera en Colombia. (tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6405/Factores%20que%20limitan%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20en%20una%20organizaci%C3%B3n%20financiera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1),29-42. ISSN: 1315-8597. Recuperado de. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=336/33613102>.

## **Normatividad y Jurisprudencia**

Congreso de la Republica. (16, julio 2008). Normas para promover y regular el Teletrabajo (ley 1221). Recuperado de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf).

Congreso de la Republica. (29, julio 2009). Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones (ley 1341). Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3707:Ley-1341-de-2009>

Presidencia de la República de Colombia, (6, mayo 2004). por el cual se reglamenta la Ley Estatutaria 1621 del 17 de abril de 2013, por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el marco legal que permite a los organismos, que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia, cumplir con su misión constitucional y legal, y se dictan otras disposiciones. (Decreto 857). Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1179281>

Congreso de la Republica (29, diciembre 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. (ley 1429). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html).

Congreso de la Republica (11, julio 2012) Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional (ley 1562). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

Congreso de la Republica (22, noviembre 2019). Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. (ley 2106). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_2106\\_2019.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2106_2019.htm)

Constitución Política de Colombia. (1991)

Corte Constitucional Colombiana (2011). Sentencia C-337 M P. Dr Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá: Relatoría Corte Constitucional.