Teletrabajo y la productividad pos-pandemia Jennifer Astrid Caicedo Código 6502358

Universidad Militar "Nueva Granada"

Director: M.B.A. Ana Elsa Vargas Espinosa



Facultad Ciencias Económicas Especialización Alta Gerencia Bogotá D.C., mayo 26 de 2021

Tabla de Contenido

Resumen	3
<u>Abstract</u>	
Introducción	4
Definición del problema	6
Pregunta de investigación	9
<u>Objetivos</u>	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
<u>Metodología</u>	10
<u>Antecedentes</u>	11
Análisis	16
<u>Conclusiones</u>	22
<u>Recomendaciones</u>	
Bibliografía	

Resumen

Este ensayo explora cómo la pandemia ha mostrado transformaciones en la empresa que han producido cambios significativos en la forma en que se llevan a cabo las actividades de trabajo enmarcadas en el uso intensivo de la modalidad de teletrabajo, que a su vez han generado una rápida adaptación al uso de la tecnología, ya que, incluso cuando termine la pandemia, el teletrabajo ha llegado para quedarse y será la principal forma en que muchas empresas en el mundo realizarían el 80% de sus actividades.

Sin embargo, para la economía de un país en desarrollo, específicamente el caso de Colombia se ha encontrado con algunos desafíos que deben enfrentar los empresarios para lograr esquemas organizativos adecuados que permitan no afectar la productividad en las empresas. Se señalan las correlaciones directas que algunos autores han hecho en términos generales sobre el fenómeno del teletrabajo, la productividad y el absentismo, la adaptación a estos nuevos modelos de trabajo por cuenta de las implicaciones de la Covid-19 así como aspectos específicos de los desafíos a los que se enfrentan los gerentes en el fortalecimiento del trabajo remoto, la creación de una cultura remota y el bienestar de los colaboradores, todo en el propósito principal de garantizar la productividad y el adecuado desempeño en las labores que ahora son realizadas desde casa.

Palabras clave: Pandemia, teletrabajo, transformación, confianza, digital, sostenibilidad, productividad, alternancia.

<u>Abstract</u>

This essay explores how the pandemic has shown transformations in the company that have produced significant changes in the way framing work activities are carried out in the intensive use

of the telework mode, which in turn have led to a rapid adaptation to the use of technology, since, even when the pandemic ends, telework has arrived to stay and will be the main way in which many companies in the world would carry out 80% of their activities. However, for the economy of a developing country, specifically the case of Colombia have encountered some challenges that employers face in order to achieve adequate organizational schemes that do not affect productivity in companies, point out the direct correlations that some authors have made in general terms about the phenomenon of telework productivity and absenteeism, adapting to these new models of work on account of the implications of covid-19 as well as specific aspects of the challenges strengthening remote work, creating a remote culture, the well-being of collaborators all in the main purpose of ensuring productivity and proper performance in the work now done from home.

Keywords: Pandemic, telework, transformation, trust, digital, sostenibility, productivity, alternance.

Introducción

El presente ensayo como trabajo de investigación a nivel de especialización se enfoca en un contexto reflexivo con el propósito de analizar el teletrabajo como una modalidad de empleo en la cual se hace uso total o completo de las tecnologías de la información; Se asocia con la línea de investigación Estudio en Ciencia, Tecnología, Innovación y Emprendimiento del grupo de Estudios Contemporáneos en Gestión de Organizaciones (GECGO) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Particularmente en Colombia según la Ley 1221 de 2008 el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de diferentes actividades utilizando como base principal las tecnologías de información y comunicación. Esto a su vez posibilita que exista un enlace totalmente remoto entre el trabajador y la empresa, lo cual permite que el trabajador pueda desarrollar sus actividades desde cualquier

espacio físico y sin necesidad de que la presencia del trabajador sea en un sitio especifico de la empresa.

La implementación del teletrabajo en países como Colombia estaba realizándose de forma moderada; generalmente impulsada por empresas extranjeras que han llegado al país, teniendo en cuenta que muchas actividades laborales requieren de la presencia de los trabajadores en su sitio especifico de trabajo debido a la tenencia de material necesario, jornada laboral por cumplir o dinámicas de control laboral, pero sobre todo porque el empresario local no tenía la suficiente confianza sobre los modelos de teletrabajo pues esta rompe con las dinámicas conservadoras y de control de las empresas nacionales.

Ahora bien, bajo el contexto de pandemia desde enero de 2020, a causa del brote de la enfermedad por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional. Esta pandemia es considerada como el primer gran impacto de repercusión planetaria en la historia reciente del mundo globalizado y pese a que sus efectos en materia de salud pública están siendo preeminentes, también lo son en todos los demás ámbitos de la vida pública y privada, individual y colectiva.

Esto a su vez y por supuesto afecto las dinámicas laborales cotidianas y las transformo de manera profunda, muchas empresas tuvieron que incursionar en el mundo del teletrabajo como única forma de mantenerse en funcionamiento bajo las medidas tomadas por la pandemia, además, aunque sin preparación previa los trabajadores tuvieron como nueva forma de empleo el teletrabajo, como sede principal de ejecución su casa y como herramientas principales de trabajo las tecnología de información y comunicaciones.

En este orden de ideas, el presente ensayo se realiza bajo una revisión documental desde un enfoque de investigación cualitativa en el que se pretende dar respuesta al interrogante: ¿Cuáles son los desafíos del teletrabajo y la productividad pos-pandemia? Teniendo en cuenta que las dinámicas laborales han sufrido una transformación de gran magnitud debido al contexto actual, en el cual muchas empresas incursionaron en el mundo del teletrabajo y los trabajadores

asumieron el reto de romper con los esquemas laborales tradicionales en un contexto de preocupación constante, crisis económica, absentismo por contagio y estructuras familiares cambiantes e incorporadas a la rutina laboral, entre otros factores que se pretenden develar en el siguiente escrito, ya que, pretende hacer un análisis actual y entender cuáles son las transformaciones que ha tenido y tendrá del teletrabajo y su impacto en lo que refiere a productividad y como a medida de que se llegue a un punto óptimo de maduración y complementando con otros aspectos como los cambios a nivel de cultura organizacional y el mejoramiento de la tecnología nos devela un alternativa con alta proyección y oportunidad para la reconstrucción de la economía en Colombia.

Definición del problema

En un contexto mundial de crisis a causa de la pandemia del COVID-19 se logran evidenciar diferentes problemáticas adyacentes, para las cuales no estaban preparados el sistema de salud, los gobiernos, las empresas, los colegios, las familias, etc. Así pues es muy complejo y casi imposible que las diferentes esferas sociales se preparen para enfrentar, atravesar y superar dicha crisis, más aún, cuando es de multiriesgo por riesgo de contagio, alto riesgo de perder las fuentes informales de trabajo que en Colombia es significativa, de no recibir asistencia médica efectiva y oportuna, o de no contar servicios públicos básicos, por la activación de otras amenazas de escala natural, como sequías, inundaciones o huracanes; además, del alto índice de violencia intrafamiliar o contra las mujeres en aumento debido al aislamiento junto a los trastornos emocionales y psicológicos a raíz del encierro o crisis económica.

Este multiriesgo puso en jaque a diferentes industrias y empresas que no tuvieron más opción que cerrar sus puertas o asumir el desafío de implementar una dinámica de teletrabajo que les

permitiera seguir funcionando, generar nuevas formas de empleo y liberarse de algunos gastos que incurren en el uso de planta física y así poder suplir sus necesidades económicas para mantener sus operaciones ante la gran incertidumbre.

Entonces, el problema radica en que el teletrabajo no era funcional para todas las empresas ni para todos los empleados, sin embargo, la comunidad tuvo que aceptarlo como la única oportunidad de mantenerse a flote y aquellas compañías que aceptaron el reto de implementarlo tuvieron que enfrentarse a un sinfín de situaciones nuevas y por lo tanto complejas para afrontar, tales como, las afectaciones físicas, productivas, psicológicas, económicas y familiares que enfrentaron los trabajadores.

Según (Weck, 2020) en este desolador escenario el mundo ha volcado su vida rutinaria offline al ámbito online. De pronto, el trabajo, la educación, las compras, los negocios y la vida social fueron confinadas a la Web y a las diversas plataformas online. Internet ha sido el mejor salvavidas durante el tiempo de crisis, pues ha permitido humanizar el mundo virtual, ha permitido sentir que se puede continuar con los hábitos, las responsabilidades y las costumbres tradicionales tales como el trabajo o las relaciones humanas pre-COVID-19. Así pues, este capítulo en la historia de la humanidad en el siglo actual logra poner en evidencia las dificultades que las personas presentan en términos de las relaciones humanas, de la adquisición o tenencia de recursos electrónicos o tecnológicos ya que resultaron ser totalmente fundamentales para continuar con los lazos familiares o sentimentales y además, se convirtieron en la única forma de poder seguir en el campo productivo desde un enfoque laboral de teletrabajo implementado a la fuerza o no por las circunstancias, pero con resultados gratificantes para muchas compañías y para los trabajadores.

La productividad y el trabajo remoto actualmente presenta dos facetas por un lado la positiva donde diversos estudios concuerdan que uno de los grandes beneficios del teletrabajo o trabajo remoto mejora el rendimiento de las personas en un 13% a 22% en tanto que se disminuye el

tiempo de desplazamiento a lugar de trabajo, la productividad mejora en ambientes menos competitivos y la independencia en horarios o resultados hacen que las actividades sean de forma voluntaria y por lo tanto mejor realizadas (Carreras, 2020). Sin embargo por otra parte las empresas se han visto afectadas en su productividad por los altos niveles de absentismo laboral por cuenta del contagio del virus Covid-19 las cuales en el primer trimestre de la pandemia tuvieron un crecimiento del 22,7% afectando cada 4 de 100 trabajadores Fuente:

https://umivale.es/blog/competitividad/noticia-absentismo/dynacontent/el-impacto-del-coronavirus-en-el-absentismo-laboral) y que con la apertura gradual de la "nueva normalidad" presento índices de aumento en incapacidades de hasta 305% de aumento y licencias por calamidad domestica a causa de muerte de familiares por Covid-19 (Fuente: https://ccs.org.co/el-sistema-general-de-riesgos-laborales-y-la-covid).

Es así como las circunstancias y el multirriesgo de la pandemia trajo como una de tantas consecuencias la implementación de una modalidad de trabajo remoto desde el desconocimiento, la enfermedad, el miedo y en muchos casos la precariedad en la tenencia de equipos o servicios tecnológicos funcionales; sin embargo, el reto no es la implementación de una dinámica de teletrabajo, el reto se convierte ahora en los diferentes desafíos que puede y debe enfrentar el teletrabajo pos-pandemia, garantizar los procesos productivos, la adaptación de todos los servicios y empresas a este modelo, mejorar la calidad en su ejecución, suplir las necesidades físicas y emocionales de los trabajadores, generar una reinversión del ahorro generado en gastos de estructuras físicas por material tecnológico de colaboración y motivación así como el uso adecuado de la situación para generar la recuperación de la crisis actual y el crecimiento en la productividad mediante la implementación del trabajo remoto.

Parte además de un interés personal teniendo en cuenta que a nivel de gerencia esta situación ha sido experimentada de manera personal y se convirtió a una forma de trabajo más cercana y de corresponsabilidad, ya que, con el cambio abrupto a teletrabajo viene un cambio de cultura organizacional importante y debido a la visualización de algunas dificultades, tales como, el bienestar emocional de los colaboradores, la desmotivación, el equilibrio en la rutina laboral y

la vida familiar dada la combinación del ambiente laboral con otras responsabilidades o tareas (labores del hogar, crianza, cuidados por enfermedad, etc.), adicional a esto el seguimiento para la revisión de un funcionamiento adecuado y eficaz de los diferentes elementos electrónicos y por supuesto un compromiso personal en la ejecución de las actividades sin estar en un espacio de control laboral, todo esto para garantizar los procesos productivos a flote mitigando la afectación del desempeño.

Estos y otros elementos relacionados con el futuro, los retos y diferentes obstáculos que pueden llegar con el teletrabajo al superar la pandemia se pretenden desarrollar en el presente ensayo de investigación, además de sus alcances y adaptaciones teniendo en cuenta que es una pregunta que se puede aplicar a nivel mundial, aunque particularmente será desarrollada a partir del estudio y caracterización realizada en Colombia.

Pregunta de investigación

Se pretende dar respuesta al interrogante: ¿Cuáles son los desafíos del teletrabajo y la productividad pos-pandemia?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las diferentes adaptaciones que han tenido el teletrabajo y sus posibles mutaciones o transformaciones hacia modelos de trabajo que permitan un desarrollo y ajuste adecuado a la nueva propuesta laboral como resultado de la pandemia mundial a causa del COVID-19

Objetivos Específicos

- Identificar el contexto mundial y local, así como las afectaciones de la pandemia por el
 COVID -19 que trajeron consigo la implementación del teletrabajo.
 - Analizar los diferentes factores (humanos, tecnológicos, económicos) que influyen en un adecuado desarrollo en la metodología de trabajo remoto o teletrabajo y su impacto sobre la productividad laboral.

<u>Metodología</u>

Dado que es un tema en desarrollo en el presente ensayo no será posible ser concluyente y, por lo tanto, se observará el fenómeno desde un punto de vista reflexivo. En consecuencia, se trabajó a partir de la exploración genealógica de los hechos transcurridos entre 2020 y 2021 especialmente, en aras de llegar a ideas sólidas y propositivas en términos de identificación, exploración y análisis susceptibles de amplio desarrollo mediante trabajos posteriores. Por ello, se enfatiza en la reflexión acerca de los conceptos que engloban los objetos de estudio propuestos: TIC, teletrabajo, productividad, sostenibilidad, alternancia para posteriormente abordar el análisis de los principales elementos que los relacionan positiva o negativamente con los procesos productivos y de resultados, a partir de algunos estudios encontrados en la literatura y algunas entidades de alta relevancia en colombiana.

Se finaliza con los desafíos que estos cambios abruptos han generado en las organizaciones que ven en la figura del teletrabajo una opción tangible total o parcial para la continuidad de sus operaciones, y con una conclusión general de tipo reflexivo, apelando a lo que los autores y entes de investigación han encontrado sobre este fenómeno y donde se hace evidente que las empresas deben de forma acelerada implementar estrategias, metodologías y cambios de pensamiento que aporten a la productividad y la sostenibilidad del mercado apoyado de manera importante por la dirección y liderazgo del empresario.

Antecedentes

Las primeras referencias al término teletrabajo se remontan a los años 70, cuando el físico Jack Nilles buscaba formas de ahorro energético, y defendía el trabajo a distancia haciendo uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación. Su idea era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Para García Palomino el teletrabajo consta de cuatro etapas: primera etapa en los años setenta (crisis del petróleo), segunda etapa en los años ochenta (aparición de la computadora), tercera etapa en los años noventa (auge Internet), y la cuarta y última etapa a partir del siglo XXI coincidiendo con la llegada de las tabletas, móviles, y la virtualización de escritorios. (Palomino-2013)

En este orden de ideas y bajo el auge del trabajo remoto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996, lo define como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (OIT, 1996).
- A cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. (OIT, 1996).

Ahora bien, la recepción del trabajo remoto o teletrabajo en Colombia se da de manera forma con la (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) y se considera 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 especifico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

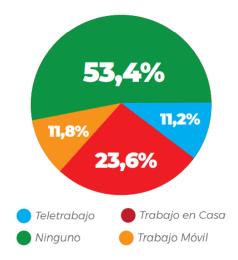
Desde entonces se han planteado diferentes escenarios para la implementación del teletrabajo en diferentes compañías y se ha logrado identificar que en Colombia existen principalmente tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador (Artículo 2, Ley 1221 de 2008):

- TELETRABAJO SUPLEMENTARIO: 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 (Ley 1221 de 2008).
- TELETRABAJO MÓVIL: 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 (Ley 1221 de 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede señalar que el teletrabajo no es una novedad, que la modalidad de trabajo remoto existe hace muchos años y países del tercer mundo lo están aplicando, en primera medida porque han llegado empresas extranjeras al país que tiene como base de contratación dicha modalidad y otras que lo han implementado a modo de experimentación por diversas razones.

de las empresas).

Ahora bien, la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse de manera veloz e inesperada al trabajo remoto, una práctica relativamente minoritaria antes de la pandemia. Dado el contexto de emergencia sanitaria y pandemia diversas empresas comenzaron con la ejecución de teletrabajo para cumplir con los requerimientos y seguir funcionando debido al confinamiento obligatorio que luego dio paso al distanciamiento como factor fundamental para evitar el contagio y perdida de vidas prevaleciendo esto por encima del desarrollo económico en protección al derecho a la vida, de tal forma muchas empresas se vieron en la obligación de implementar el trabajo remoto, áreas como la educativa que lejos estaba de implementar educación virtual en básica y media no tuvieron más remedio que incursionar en el teletrabajo y la educación virtual para seguir garantizando el derecho fundamental de la educación. Esto también ocurrió con un sinfín de compañías que tenían como única opción incursionar en el mundo del teletrabajo para evitar despidos masivos, crisis económica y hasta desaparición del capital. Según estimaciones de MinTrabajo, con la entrada en vigor de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y distanciamiento social en el país en el mes de marzo, cerca de 6 millones personas migraron de la presencialidad a la virtualidad y continuaron con sus labores bajo esta última modalidad. (Fuente:https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf) así mismo para el inicio de la pandemia apenas un 11,8% tenía implementado un sistema de trabajo móvil y 23,6% trabajo remoto pero no en un 100%



Fuente: https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf

Entonces, con la disminución de la actividad económica y el multirriesgo que represento la pandemia a nivel mundial países de América Latina y particularmente en Colombia el índice de desempleo aumento y con él las problemáticas a nivel social, familiar y psicosocial, por lo tanto, luego de revisar con lupa el funcionamiento del trabajo remoto se encuentra que aunque a los trabajadores que lo tuvieron que poner en práctica sin ningún tipo de capacitación y casi que por obligación tuvieron un tiempo de adaptación que posibilito una mayor producción, una mejor comunicación y uso de herramientas digitales que pudieron usar para acercarse en sus relaciones interpersonales y por lo tanto resulta gratificante evidenciar que muchas compañías que consideraban la presencialidad como única forma de crecer han encontrado en el teletrabajo una forma de minimizar gastos de planta física, servicios públicos y mobiliario.

En este orden de ideas, se ve desde una perspectiva positivista el teletrabajo; que, aunque se implementa con temor, pero con resultados muy valiosos y por lo tanto el reto no es solo su implementación bajo condiciones poco favorables, sino, su futuro luego de ser implementado en condiciones poco favorables. En Colombia se han logrado observar aspectos muy positivos en cuanto a productividad con índices de una mejora en la misma de hasta 45% según un estudio

del diario la republica "Estas cifras evidencian que los trabajadores colombianos están abiertos al cambio", expresó Juan Pablo Villegas, gerente general de Citrix Colombia." Fuente

(https://www.larepublica.co/alta-gerencia/la-productividad-en-el-trabajo-ha-mejorado-en-casa-segun-45-de-los-trabajadores (2020)



Figura 1. La mueva manera de trabajar en Colombia. Figura 2. ¿Como pasa el tiempo libre ahora que trabaja desde casa? Recuperado. https://www.larepublica.co/alta-gerencia/la-productividad-en-el-trabajo-ha-mejorado-en-casa-segun-45-de-los-trabajadores (2020)

Según este estudio de la república en Colombia la experiencia de teletrabajo ha impactado tres factores fundamental mentalmente por una parte se beneficiado de una manera positiva a los trabajadores permitiendo incorporar a la rutina actividades que no hacían parte de ella como el ejercicio en un 57%, lograr un mayor descanso en un 42,2% e iniciar un nuevo hobby en un 33%, así mismo permitiendo que los trabajadores organicen sus horarios de trabajo de tal forma que un 44% logro hacer más productivos sus espacios de trabajo generando con esto una sensación de bienestar y de novedad a la rutina diaria, como segundo aspecto se evidencia que al menos el 57% los trabajadores presentaron una ampliación de las jornadas laborales generando una carga laboral más alta pues se considera están 100% conectados o no hay excusas como "ya salí de la oficina o voy en el transporte" por último y no menos importante ha sido el impacto sobre la confianza que haya ganado esta modalidad de trabajo en el empresario quien deberá atender las expectativas de los colaboradores quienes consideran en un 55% que

debe permanecer una relación más fluida entre trabajo en casa y oficina y un 44% espera más confianza y autonomía por el empresario.

En definitiva, el teletrabajo se ha revelado como una pieza fundamental de la actividad económica, aquellas empresas que lo han implantado satisfactoriamente podrán sostener su capacidad productiva de manera más sólida. En otros casos, el potencial existe, pero hace falta invertir en el capital digital necesario (como infraestructuras empresariales y dispositivos móviles para la conexión), así como en capital humano (formación de los trabajadores en el uso de las herramientas digitales). (Schaefer, 2020)

Después de la crisis del coronavirus, es muy probable que las empresas redoblen su apuesta por la transformación digital, lo que podría facilitar que el teletrabajo continúe creciendo. Asimismo, lo aprendido durante las semanas de confinamiento facilitará el proceso de implementación. En este sentido, los beneficios del teletrabajo pueden ir más allá de la crisis del coronavirus. Un aumento del teletrabajo podría facilitar unas condiciones laborales más flexibles, lo cual ofrecería a las personas la oportunidad de conciliar mejor su vida laboral con la vida familiar o la posibilidad de vivir en áreas más alejadas de las grandes ciudades. En otras palabras, la aplicación del teletrabajo podría reportar una mejor calidad de vida y unas ciudades menos congestionadas y más limpias. (Schaefer, 2020).

Análisis

No cabe duda entonces, el teletrabajo tiene un futuro muy esperanzador debido a que tal como menciona Oriol Carreras, aumenta la productividad ya que el trabajo en remoto genera un ambiente que favorece la concentración, un menor número de paradas por turno trabajado y ahorros a la empresa en términos de coste de espacio y por una menor rotación de los trabajadores. Asimismo, para que se desarrolle todo su potencial, es necesario un cambio en la

cultura empresarial que permita adecuar las tareas que se deberán llevar a término en cada ocupación a las formas de trabajar más idóneas para desempeñarlas. Si la oficina sigue siendo el espacio que más promueve la formación de ideas, puede ser interesante explorar formas de trabajo que alternen el trabajo en remoto –una forma que permite alcanzar mayores cotas de concentración– con el trabajo presencial, con tal de seguir dando fuerza a la innovación.

De la misma manera, los beneficios del teletrabajo tan solo se podrán materializar si el trabajador puede elegir si desea trabajar en remoto o no, y si se garantiza que el espacio habilitado para realizar el trabajo en remoto y las otras circunstancias en que se realice sean las adecuadas. Alternativamente, la experiencia puede resultar contraproducente. Tal y como dice Nicholas Bloom, en una entrevista reciente en relación con el aumento del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19: «Estamos en casa, con nuestros hijos, trabajando en espacios que no son adecuados, sin poder elegir si queremos teletrabajar y sin poder ir ningún día a la oficina... esto será un desastre para la productividad» (Carreras, 2020).

Evidentemente, el futuro del teletrabajo y sus transformaciones son considerados desde la perspectiva más amplia, en la cual se tienen en cuenta los elementos humanos y salud mental de los teletrabajadores, pero además se tienen en cuenta las grandes ventajas en términos económicos para las empresas al implementar la modalidad de trabajo remoto y sobre todo garantizar su sostenibilidad basado en la disciplina que tengan las compañías y reflejen en sus colaboradores donde se articule de una forma clara y consistente las diferentes herramientas que permiten el desarrollo de las actividades desde casa pues preparados o no el teletrabajo será el eje fundamental de la recuperación empresarial. Aquí un esquema de las condiciones básicas de sostenibilidad a través del teletrabajo.

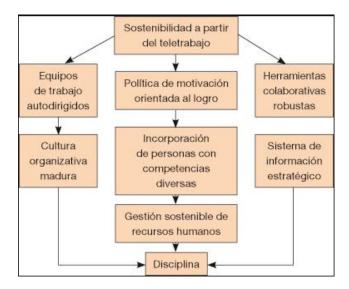


Figura 3. Condiciones para lograr la sostenibilidad a través del teletrabajo. Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. (2015).

El aumento de la productividad es un hecho y el teletrabajo es un medio y recurso totalmente eficaz para la recuperación económica de la crisis causada por COVID-19. En todo caso el trabajo remoto es la herramienta más usada en los últimos tres años, es la que mejor ha funcionado en términos de productividad y formación laboral para las empresas, es la que logra disminuir distancias y recuperar la esperanza y sobre todo, es el que por supuesto, va a posibilitar el aumento en el índice de ocupación debido a que las empresas no invertirán en planta física o mobiliario y dichos recursos serán invertidos en la generación de empleo, fortalecimiento en la calidad de recursos tecnológicos, incentivos a los trabajadores y formación para los mismos y es allí donde las gerentes actúan con gran responsabilidad en el desarrollo del capital humano pues este es ahora el capital más importante para garantizar la productividad en las empresas tal como nos muestra el ciclo de la gestión sostenible de recursos.

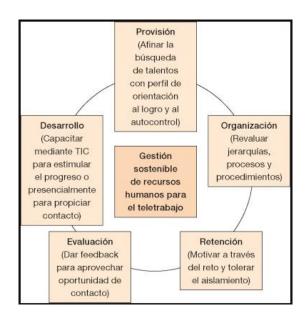


Figura 4. El ciclo de la gestión sostenible de los recursos humanos para el teletrabajo. Teletrabajo y sostenibilidad empresarial.

Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. (2015).

Los gerentes o personas que tenemos a cargo personal estamos en la obligación de garantizar las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores y el cumplimiento de las metas corporativas y en esto el lograr generar un marco de productividad bajo la figura del teletrabajo tendrá gran incidencia pues como lo refleja un estudio del diario la republica los beneficios percibidos por esta forma de trabajo son altamente valorados por los colaboradores.

Los desafíos del teletrabajo resultan ser diversos y más cuando este pretende ser óptimo y de calidad, se debe contemplar un sinnúmero de elementos que antes se podían considerar "naturales" como la comunicación entre pares y la colaboración entre estos, el desempeño hoy debemos ayudar a nuestros equipos de trabajo a conciliar sus actividades laborales con su vida personal, ayudarles a crear una cultura de trabajo remoto a través de esta nueva experiencia y comprender que las redes sociales cobran un significado importante en nuestra comunicación por ello debemos de una forma dinámica incorporarlas en el día a día. Un desafío importante será lograr que los colaboradores tengan sus espacios de trabajo de hecho algunas investigaciones revelan que, «los teletrabajadores de la pandemia, el 23% han tenido que

compartir su espacio de trabajo con un cónyuge o pareja, mientras que el 14% lo ha compartido con sus hijos mientras daban clases online¹ (adeccoinstitute.es/articulos/teletrabajo-y-productividad-durante-la-pandemia/).

Según un estudio realizado por el diario la republica 47% prevén sostener el modelo trabajo en diferentes niveles. Mientras que 42% aún no lo descarta, es decir, podrían hacerlo con base en el análisis de buenos alcances de sus operaciones, y solo 11% indicó que no seguirán de manera remota² así mismo este estudio reafirma los principales desafíos que representa la continuidad del trabajo remoto y que ya han sido mencionados en el presente ensayo de investigación.

EL AVANCE DEL TELETRABAJO ¿EN QUÉ PORCENTAJE CONTINUARÁN ¿CÓMO VIVIÓ LA EXPERIENCIA **CON EL TRABAJO REMOTO?** DE TRABAJAR EN REMOTO? 17% 22% 42% Más o menos Hasta 30% Aún no 80% del plantel decidimos Rien 16% 9% Hasta 50% Hasta 100% del plantel del plantel 3% No continuaremos Mal con remoto LOS SIETE ASPECTOS QUE MÁS PREOCUPAN SOBRE LA MODALIDAD 22% 20% 17% 16% 11% Eficiencia Cercanía, cultura intrenamiento Control

Figura 5. Recuperado:https://www.larepublica.co/especiales/los-legados-de-una-crisis/casi-la-mitad-de-las-empresas-seguira-con-el-teletrabajo-cuando-termine-la-pandemia-3129442)

¹ (adeccoinstitute.es/articulos/teletrabajo-y-productividad-durante-la-pandemia/).

² ((Fuente:https://www.larepublica.co/especiales/los-legados-de-una-crisis/casi-la-mitad-de-las-empresas-seguira-conel-teletrabajo-cuando-termine-la-pandemia-3129442)

Estos estudios también revelan que hasta un 80% de los colaboradores hizo un balance positivo de la experiencia de su trabajo en casa, de los cuales 56,8 % indicó haber tardado un día en adaptarse, mientras 22,7% entre dos y tres días y tan solo un 9,1% no se siente adaptado completamente hasta el momento y se vio afectado significativamente, frente a esto también logramos encontrar estudios recientes donde se identificó que el teletrabajo como modalidad laboral ha generado en las entidades públicas una percepción de beneficios del 84% debido a la identificación de resultados positivos tales como: aumento en la productividad (48%), mejora en el ambiente laboral (31%), mayor motivación por parte de los trabajadores (25%), mejor calidad de vida (48%) y ahorro de dinero (19%) y de tiempo (10%)-

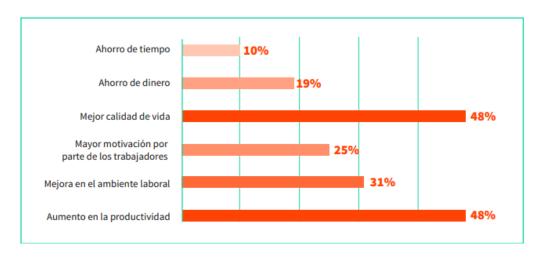


Figura 6. Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf

Por tanto, los beneficios observados son mayores a los desafíos en lo que refiere a la calidad de vida del capital humano y pos-pandemia, el teletrabajo será la mejor forma de impulsar la productividad y disminuir los índices de pobreza y desempleo en el país, de mejorar y hacer efectivo el derecho al acceso a la información y comunicación, adicional a esto la calidad humana y laboral será evidente y el crecimiento empresarial y económico harán del trabajo remoto la mejor forma de reconstruir una sociedad y economía debilitadas por los factores adversos ya mencionados. Como contribución a todo este desarrollo del teletrabajo y la

mitigación de los desafíos el gobierno nacional ha generado la Circular Externa 018 de 2020 indicando a las empresas "(...) adoptar el trabajo remoto (en casa) o teletrabajo como medida excepcional, ocasional y temporal para la contención del COVID-19" y ha dispuesto la página https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html en la cual se obtienen asesorías, estudios y herramientas para la mitigación de los riesgos de la implementación del teletrabajo.

Por último, conforme a los resultados de esta investigación podemos afirmar que lo que hasta ahora se ha implementado en las empresas frente al teletrabajo ha logrado mantener los índices de productividad de manera positiva y que en la medida que se aumente la adaptación de este sistema a las empresas y gane confianza la relación empresa y trabajador los resultados tendrán mayor impacto en lo que, a la productividad refiere.

Conclusiones

El resultado de la crisis no puede ser que la sociedad, la producción y la economía sigan igual, por supuesto, debe haber una reconfiguración de esta y esto es lo que se ha logrado a través del teletrabajo, donde de manera clara las compañías han trabajado en generar herramientas que conduzcan a mejorar la productividad mediante el acceso a las telecomunicaciones el trabajo colaborativo, el desarrollo de equipos de alto desempeño nuevas formas de optimización de la jornada laboral, mayor concentración en el cuidado de los colaboradores al minimizar el riesgo por salir de casa, nuevos espacios de esparcimiento y por tanto una mejora en los niveles de estrés, mayor afiliación del trabajador con la empresa y mejores resultados en la empresa y el desempeño de la economía.

El trabajo remoto no siempre tiene una relación directa con la productividad. Solo es un aporte real a los objetivos empresariales cuando la vinculación es formal y las reglas de juego (especialmente en temas como horario, mecanismos de subordinación, compensación, motivación y control) son claras y las partes las aceptan desde el principio. Se deben

implementar las estrategias necesarias para no perder los entornos de creatividad e interacción y mantener una relación de confianza adecuada para obtener el resultado deseado.

Si bien nuestro país no estaba preparado se encuentra una buena recepción al modelo que está siendo implementado de forma permanente con algunas variaciones de alta relevancia como la alternancia buscando ese equilibrio entre los espacios de trabajo en oficina y el trabajo remoto puesto que el teletrabajo no es para todas las compañías ni todas las personas por tanto a nivel que se logra una maduración de esta nueva realidad laboral es necesario que tanto empresas como trabajadores tengan una "mente abierta" se dejen las reglas claras, se haga una correcta evaluación del entorno de la empresa y el trabajador se continúe el interés en brindar mejores herramientas ofimáticas a los trabajadores, un adecuado desarrollo de las competencias y skills orientados al trabajo remoto, la comunicación y la generación de una nueva cultura organizacional que incluya estrategias de medición por objetivos que sin duda darán un impulso al crecimiento de la productividad.

Mientras más exitoso sea el modelo del teletrabajo, más aportes a la sostenibilidad del negocio y, por ende, del aparato productivo nacional convirtiendo al trabajo remoto en un sistema vanguardista de empleo, capaz de asociar los factores de crisis en oportunidades para mejorar la productividad, el crecimiento empresarial, la capacidad de inversión, la formación de los trabajadores y la atención a sus necesidades humanas y emocionales. Así es que hoy más que nunca el teletrabajo es la mejor salida para recuperar la salud laboral, mantener los procesos productivos aún con altas tasas de contagio y lograr el crecimiento económico y empresarial, así como lograr la globalización de empresas a través de las tecnologías de la información como un punto clave para la recuperación de la nueva normalidad y la salida a la crisis como resultado de la pandemia mundial por COVID-19.

Recomendaciones

- El teletrabajo no es para todos los trabajadores ni todas las compañías. Temas como la cultura organizacional, la adaptación al cambio, las herramientas tecnológicas y el estilo de liderazgo son fundamentales para que esta forma de trabajo sea adoptada correctamente en todos los sectores productivos por ello, aunque se haya implementado a causa de una necesidad es necesario realizar un constante monitoreo y ajuste para encaminar los esfuerzos al cumplimiento de los indicadores de la organización.
- La propuesta del trabajo remoto, así como clara, también debe ser integral donde se involucre clientes, trabajadores y empresa con el fin de mitigar el riesgo de fracaso, se debe comenzar por lo básico: la dirección de las personas, mitigación del riesgo psicosocial, estrategias de motivación, retención, procesos efectivos de feedback.
- Se deben enfocar esfuerzos para desarrollar estrategias a nivel de talento humano
 con el propósito de fortalecer la confianza entre la empresa y los trabajadores.

Bibliografía

Carreras, C. C. (2020). Teletrabajo, una herencia de la pandemia: desafíos y oportunidad. España.

Congreso de Colombia. (2020). ley 2250.

Mejia, R. (2021). ¿Porque los colombianos evaden del IVA'? Revista Semana, 15-17.

Schaefer, A. B. (2020). La COVID da un empujón al teletrabajo. Economía Española.

Weck, E. F. (2020). *Internet y Pandemia en las Américas- Primera Crisis Sanitaria en la Era Digital.* Ciudad de Panamá: FUNDACIÓN KONRAD-ADENAUER.

- Canals, C., & Baquer, O. C. (2020). Teletrabajo y productividad: un binomio complejo. Informe Mensual-La Caixa, (448), 31-32.
- OIT, 2020. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2020
- Orlando E. Contreras, Ivanhoe Rozo Rojas, (2015) *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*, 74-83,
- José González Bell, <u>Larepublica.co/alta-gerencia/la-productividad-en-el-trabajo-ha-mejorado-en-</u> casa-segun-45-de-los-trabajadores. 10 de julio de 2020
- Recuperado de https://www.adeccoinstitute.es/articulos/teletrabajo-y-productividad-durante-la-pandemia/, (mayo 2021)

Recuperado de https://ccs.org.co/el-sistema-general-de-riesgos-laborales-y-la-covid) (5 agosto, 2020)

Recuperado de <u>https://umivale.es/blog/competitividad/noticia-absentismo/dynacontent/el-impacto-del-coronavirus-en-el-absentismo-laboral</u>, (26 junio, 2020)

Recuperado de

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidade s de trabajo.pdf

Recuperado de https://www.larepublica.co/especiales/los-legados-de-una-crisis/casi-la-mitad-de-las-empresas-seguira-con-el-teletrabajo-cuando-termine-la-pandemia-3129442 (23 de febrero de 2021)

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/circular-0018-de-2020.pdf

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y Ministerio del Trabajo. (2012). Libro Blanco. ABC del teletrabajo en Colombia. MinTIC y Min Trabajo.

https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf