



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

LA FLEXIBILIDAD LABORAL: UN ESTUDIO DESDE LA DISRUPTIVA QUE  
OCASIONO LA PANDEMIA COVID-19

ESTUDIANTES

LUIS MIGUEL MORALES RIVARENEIRA

BRAYHAN AUGUSTO CAICEDO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2023





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

LA FLEXIBILIDAD LABORAL: UN ESTUDIO DESDE LA DISRUPTIVA QUE  
OCASIONO LA PANDEMIA COVID-19

ESTUDIANTES

LUIS MIGUEL MORALES RIVARENEIRA

BRAYHAN AUGUSTO CAICEDO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL  
TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
POPAYAN, CAUCA

2023



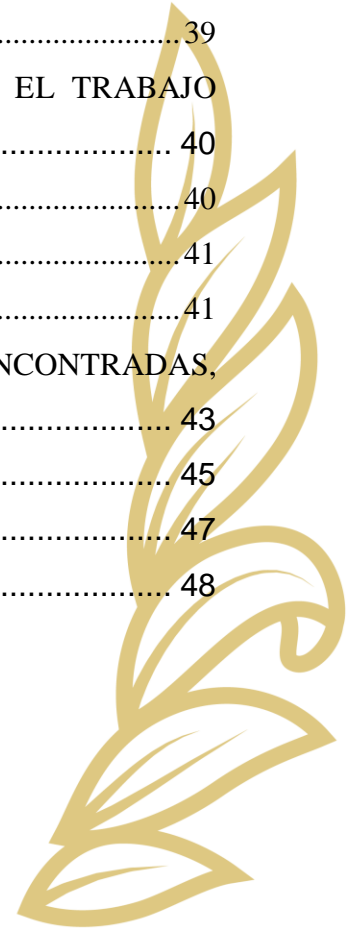


## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	8
2.	OBJETIVOS .....	9
2.1	Objetivo General.....	9
2.2	Objetivos Específicos .....	9
3.	MARCO CONCEPTUAL/ MARCO CONTEXTUAL. ....	9
3.1	Marco conceptual .....	9
	Jornada laboral:.....	9
	Pandemia COVID-19: .....	9
	Lugar de trabajo.....	10
	Flexibilidad laboral:.....	10
	Prepandemia: .....	10
	Postpandemia:.....	10
3.2	MARCO CONTEXTUAL.....	10
3.3	INCIDENCIA DEL COVID 19 EN LOS DIFERENTES SECTORES.....	13
3.3.1	SALUD. ....	14
3.3.2	ECONOMIA .....	15
3.3.3	EDUCACIÓN .....	17
3.3.4	ENTRETENIMIENTO .....	19
3.3.5	CAMPO LEGAL .....	20
3.3.6	ESPIRITUALIDAD.....	21
3.3.7	TECNOLOGÍA.....	23
3.3.8	GÉNERO FEMENINO Y COVID -19.....	24
4.	TRANSFORMACIONES DE LA JORNADA LABORAL Y PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES, PRE-PANDEMIA Y POST PANDEMIA ...	28
4.1	LA INSTAURACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	29
4.2	COMPARATIVO ENTRE EL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO .....	33



4.3	ADAPTACIONES A LOS LUGARES DE TRABAJO PRESENCIAL .....	34
5.	APLICACIÓN DEL TRABAJO FLEXIBLE Y LOS RESULTADOS DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.....	37
5.1	LA FLEXIBILIDAD LABORAL .....	37
5.1.1	TIPOS DE FLEXIBILIDAD .....	38
5.2	RESULTADOS DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DESDE LA APLICACIONDEL TRABAJO FLEXIBLE .....	39
6.	CASOS EXITOSOS DE EMPRESAS QUE HAN APLICADO EL TRABAJO FLEXIBLE .....	40
	CASO FACEBOOK.....	40
	CASO AMAZON Y TESLA.....	41
	CASO NACIONAL - COLOMBIA.....	41
7.	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DELTRABAJO EN CASA, ENCONTRADAS, TRAS DOS AÑOS DESPUES DE PANDEMIA.....	43
8.	CONCLUSIONES .....	45
9.	CRONOGRAMA .....	47
10.	DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES.....	48





## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Casos de Covid año 2020 Instituto Nacional de Salud Colombia (INS).....	12
Tabla 2 Resumen de revisión de la literatura sobre estudios COVID -19.....	25
Tabla 3 Diferencias entre: Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto.....	33

## LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Países con circulación activa de COVID – 19 año 2022.....	11
Ilustración 2 Municipios de Colombia afectados por Covid-19.....	12
Ilustración 3 Comunidades más afectadas por el COVID-19 Colombia-Choco .....	15
Ilustración 4 cuidados intensivos capacidad.....	15
Ilustración 5 Compras antes y durante pandemia (2021) .....	17
Ilustración 6 Relacionamiento en el contexto infantil .....	18
Ilustración 7 las costumbres familiares .....	19
Ilustración 8 entretenimiento nocturno en pandemia .....	20
Ilustración 9 Audiencias en Colombia durante en COVID- 19 .....	21
Ilustración 10 Celebraciones religiosas virtuales .....	22
Ilustración 11 Celebraciones religiosas con restricciones pos pandémicas.....	22
<i>Ilustración 12 Incremento en el uso de la tecnología .....</i>	<i>24</i>
Ilustración 13 La perspectiva femenina en la pandemia.....	25



Ilustración 14 Reuniones presenciales pre pandemia .....	31
Ilustración 15 Reuniones virtuales pos pandemia .....	31
Ilustración 16. Uso de elementos de protección personal (careta y cubre bocas) .....	34
Ilustración 17 Constante desinfección y lavado de manos .....	35
Ilustración 18 Distancia en los puestos de trabajo.....	35





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN**  
**ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS**  
**ESTUDIO DE CASOS**

<b>PROGRAMA</b>	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
<b>PERIODO</b>	2022-2
<b>DOCENTE ASESOR</b>	SONIA GAVIRIA ARMERO
<b>CODIGO</b>	ESTUDIANTES
23221024	LUIS MIGUEL MORALES RIVEDENEIRA
23221023	BRAYHAN AUGUSTO CAICEDO
<b>PROYECTO</b>	LA FLEXIBILIDAD LABORAL: UN ESTUDIO DESDE LA DISRUPTIVA QUE OCASIONO LA PANDEMIA COVID-19
<b>ENFOQUE TEMATICO</b>	PLANEACION Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



## 1. INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia COVID -19 la vida cotidiana del ser humano se vio en crisis, repercutiendo en diversos ámbitos entre ellos el ámbito económico y el mercado laboral, todas las empresas independientemente de su tamaño, lugar y sector económico, afrontaron graves problemas debido a las restricciones e imposición de medidas de las cuarentenas, se presentaban casos en los que los colaboradores no podían salir de casa y desplazarse a su lugar de trabajo, ni llevar a cabo su actividad profesional, lo que podría ocasionar en el peor de los casos un cierre parcial o definitivo de sus compañías.

Por lo mencionado anteriormente, las grandes y pequeñas empresas se vieron forjadas a cambiar sus hábitos de trabajo para poder perdurar y no cerrar sus puertas, adoptando medidas como la flexibilidad laboral la cual, según lo mencionado por Arancibia Fernández, F., (2011) busca que la actividad laboral pueda adaptarse efectivamente, dependiendo lo que demanden las circunstancias” p.40. Empresas a nivel global acudieron a la flexibilidad laboral, en algunos casos dichas medidas se dieron mediante la adopción del trabajo en casa, el cual sería una nueva forma de trabajo con posibilidades de lograr cumplir con las metas de una organización, que en algunos casos generó altos índices de productividad y eficiencia, pese a que también coexistieron desventajas por lo novedoso del teletrabajo y la escasez de normatividad que lo regula.

En el presente trabajo se pretende conocer y describir las modificaciones a la jornada laboral y al lugar de trabajo en las organizaciones, desde la disruptiva que ocasionó la Pandemia COVID-19, mediante un alcance exploratorio de revisión de la literatura sobre los hechos ocurridos.





## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Conocer las modificaciones a la jornada laboral y al lugar de trabajo en las organizaciones, desde la disruptiva que ocasionó la Pandemia COVID-19

### 2.2 Objetivos Específicos

1. Indagar sobre las transformaciones de la jornada laboral y puestos de trabajo en las organizaciones, pre-pandemia y post pandemia
2. Identificar desde el ámbito normativo y organizacional las técnicas de flexibilidad laboral y adaptaciones a los lugares de trabajo.
3. Documentar experiencias sobre la aplicación del trabajo flexible y los resultados de eficiencia y productividad.

## 3. MARCO CONCEPTUAL/ MARCO CONTEXTUAL.

### 3.1 Marco conceptual

**Jornada laboral:** Alarcón (2012) Tiempo que el trabajador debe destinar, para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo.

**Pandemia COVID-19:** Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona



infectada tose, estornuda o habla. Es posible que también se transmita al tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos, pero esto es menos frecuente

**Lugar de trabajo:** EVA (2015) Espacio que se ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo con la cual puede ganarse la vida ya que recibe por ella un salario o sueldo específico. El puesto de trabajo es también lo que se ofrece y por lo que uno busca en los clasificados.

**Flexibilidad laboral:** López, Díaz (2022) la flexibilidad laboral es un modelo de trabajo acordado entre empresa y trabajador, con el objetivo de atender mejor las necesidades del empleado fuera del ámbito del trabajo. Se trata de una fórmula para que el empleado pueda compaginar su vida a todos los niveles: laboral, familiar y personal.

**Prepandemia:** Diccet (2022) Anterior a un tiempo de pandemia, especialmente la causada por el coronavirus, o relacionado con este tiempo

**Postpandemia:** Creencia de que después de la pandemia (post) volveremos a recuperar un estado de “normalidad pre-pandemia”

### 3.2 MARCO CONTEXTUAL

En el año 2019 la vida cotidiana transcurría con normalidad pese a las problemáticas sociales, económicas ambientales que siempre han existido en el mundo en general, mientras en otro escenario en la ciudad Wuhan de china en el mismo año en el mes de diciembre como mencionan Díaz y Toro (2020), un brote de casos de una neumonía grave inició. Los estudios epidemiológicos iniciales



mostraron que la enfermedad se expandía rápidamente, que se comportaba más agresivamente en adultos entre los 30 y 79 años, con una letalidad global del 2,3%. Dicha enfermedad era el virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo-2 (SARS-CoV-2), fue declarado como una pandemia en marzo de 2020.

Desde entonces la cifra de víctimas del COVID-19, no ha parado de crecer. En la actualidad el COVID-19 es una pandemia que afecta a más de 190 países en todos los continentes del mundo. El número de casos se ha multiplicado diariamente, hasta alcanzar casi los 21 millones, y el número de muertes sobrepasa ya las 800.000. En el otro lado de la moneda, los casos recuperados superan los 11 millones de personas (CRC, agosto 2020).

***Ilustración 1 Países con circulación activa de COVID – 19 año 2022***



Tomada de Instituto Nacional de Salud Colombia (INS)

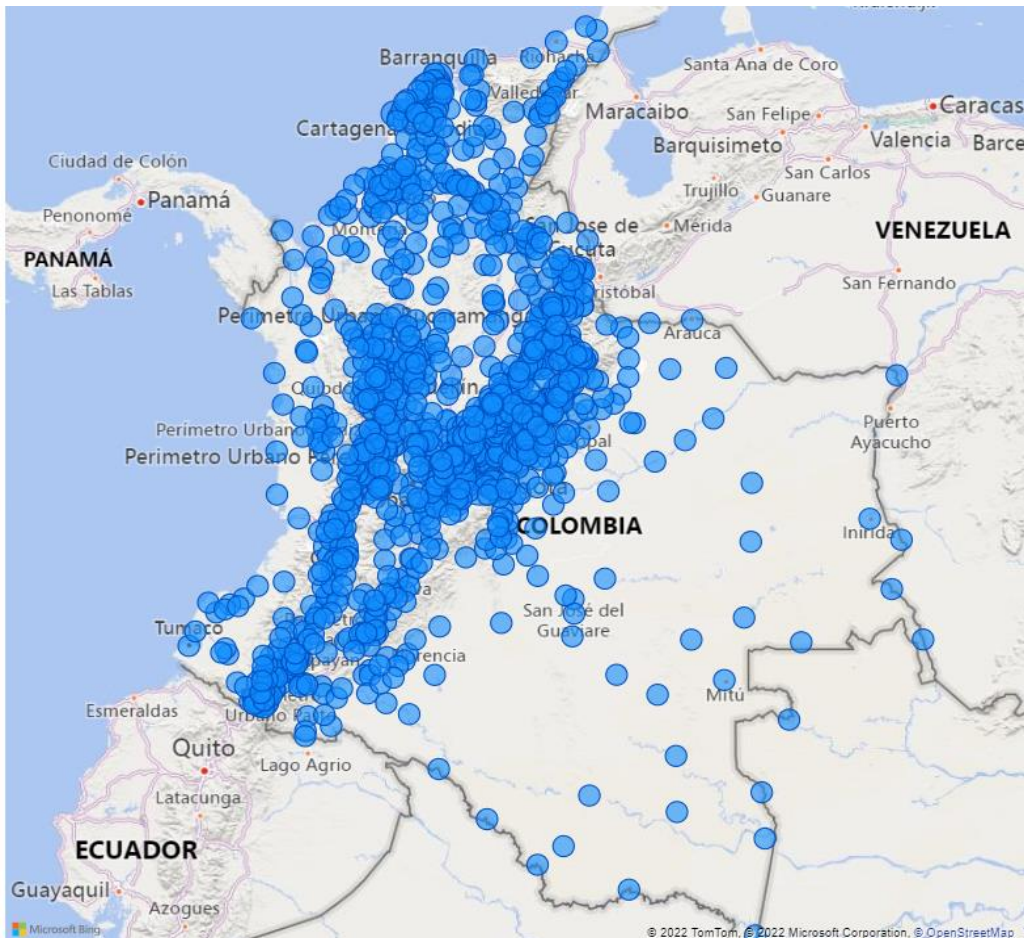
A nivel Nacional, en Colombia el primer caso de Covid- 19 fue diagnosticado en la ciudad de Bogotá, el 6 de marzo del año 2020, como reporta el primer informe del Instituto Nacional de Salud (INS). A la fecha 11/12/2022 existen 6.323.357 casos confirmados, de los cuales 6.145.467 han sido casos recuperados y 141.943 han sido víctimas fatales.



*Tabla 1 Casos de Covid año 2020 Instituto Nacional de Salud Colombia (INS)*

<b>Casos Confirmados Colombia</b>	<b>Casos Confirmados Municipio</b>	<b>Recuperados Colombia</b>	<b>Fallecidos Colombia</b>
<b>6323357</b>	<b>6323357</b>	<b>6145467</b>	<b>141943</b>
		<b>Recuperados Municipio</b>	<b>Fallecidos Municipio</b>
		<b>6145467</b>	<b>141943</b>

*Ilustración 2 Municipios de Colombia afectados por Covid-19*



Tomada de Instituto Nacional de Salud Colombia (INS)



La tasa de incidencia del covid- 19 según reporta el Instituto Nacional de Salud Colombia se centraliza principalmente en 10 municipios actualmente los cuales son: Chía, Medellín, Cajicá, Barranquilla, Bucaramanga, Bogotá, Caldas, la Unión, Rio Negro y Buriticá. La mayoría de los casos fallecidos corresponden a población entre 60 y 89 años, sexo masculino, ocurridas en su mayoría en Amazonas, Barranquilla, Cartagena, Atlantico y Sucre, cuyas comorbilidades principales son hipertensión, diabetes mellitus, enfermedad renal y enfermedad respiratoria, según el INS.

Mencionan Escallón, Fajardo, García, Rodríguez (2021) Sobre el comportamiento de la pandemia en Colombia, el cual ha afectado significativamente a las poblaciones más vulnerables, donde sus niveles de afectación han sido mayores.

“Se ha generado el planteamiento de varias hipótesis respecto a la posible concentración de las mortalidades en población con cierto nivel de vulnerabilidad. Dicho esto, es importante entender que es la vulnerabilidad de una población y quienes se consideran vulnerables. Los grupos vulnerables de personas son aquellos que están expuestos de manera desproporcionada al riesgo”  
p.8

### **3.3 INCIDENCIA DEL COVID 19 EN LOS DIFERENTES SECTORES**

Nombrado suceso, marca a la humanidad en general, los individuos inician un proceso de adaptación para poder sobrevivir, dejando atrás actividades de su vida cotidiana e iniciando cambios obligatorios en diversas esferas como lo son: familiar, social, laboral y comunitaria por otra parte, el sistema de salud,



educativo, económico, espiritual, también, se ve implicado en los grandes cambios a partir de la pandemia del COVID-19.

Es así como surgen las medidas de distanciamiento social y físico que tienen como objetivo frenar la propagación de enfermedades al detener las cadenas de transmisión de COVID-19 y evitar que aparezcan nuevos. Estas medidas aseguran la distancia física entre las personas (de al menos un metro), y reducir el contacto con superficies contaminadas, al tiempo que fomenta y mantiene las redes sociales virtuales, aspectos que cambiaron por completo la vida cotidiana del ser humano.

### **3.3.1 SALUD.**

En el ámbito de salud, un ejemplo a nivel internacional es el caso de Argentina la población muestra apropiación de las medidas de prevención de contagios y una amplia conciencia de su importancia. Sin embargo, alrededor de un 11% de la población que reside en asentamientos vulnerables no accede a insumos de higiene y limpieza.

En el caso de Colombia como menciona Rodríguez (2020) el país no cuenta con camas de cuidados intensivos. Y, donde las hay, menos del 10% tienen infraestructura biosegura, según datos del Registro de Prestadores de Servicios de Salud. Esta desigualdad se ha reflejado en la gestión de la pandemia. Así, en el Chocó —el departamento más pobre del país, donde habitan 534.000 personas— a 7 de abril del 2021 aún no se habían realizado prueba alguna.





*Ilustración 3 Comunidades más afectadas por el COVID-19 Colombia-Choco*



Comité internacional de la cruz roja CICR en Choco

*Ilustración 4 Cuidados intensivos capacidad durante el COVID-19*



### 3.3.2 ECONOMIA

El comercio tuvo cambios significativos, por una parte, se evidencian las medidas tomadas por los diferentes almacenes que brindan su atención al público, adoptando medidas de desinfección al entrar a sus almacenes, el uso obligatorio de cubre bocas, número de aforo por almacén y medidas como las



tomadas por el gobierno colombiano quien implemento el uso del pico y cedula para ingresar a los almacenes a la compra de alimentos.

Por otra parte, la economía afecto gravemente a diferentes países y ciudades, como menciona INICEF (2012) En Argentina la Encuesta Rápida arrojó que 28,3% del total de hogares relevados había dejado de consumir algún alimento por causa de las limitaciones en el ingreso económico. En villas y asentamientos el porcentaje llega a 45,3%. Los hogares con jefatura femenina.

En el diario Made for minds (2021) se expresa que en Italia un hombre desesperado menciona: “Mi hija está comiendo este pedazo de pan con Nutella. Si como mi hija otros niños en pocos días no pueden comer siquiera un pedazo de pan. Y lo que ocurre es que, el Gobierno de Italia ha tenido que asumir la decisión de proteger las vidas de los ciudadanos del coronavirus imponiendo la cuarentena y el cierre radical de la actividad económica para evitar más contagios y más muertes. Simultáneamente, se enfrentaron las consecuencias económicas y políticas. Italia, se ha convertido en un laboratorio y termómetro de esta pandemia mundial, seguramente ocurrirá en otras naciones. Peor en aquellas cuya economía es más frágil como la de muchos países en Latinoamérica y África.

Por otra parte, a nivel Nacional en Colombia, CEPAL (2020) menciona que la fragilidad estructural del mercado laboral colombiano se agrava en 2020 con la pandemia. La tasa de desempleo nacional aumentó 5,4 puntos porcentuales y se situó en un 15,7%, con una tendencia más acentuada en las 13 principales ciudades al alcanzar un 18,2%, 7,5 puntos porcentuales más que en igual período de 2019. En el departamento del Cauca según CEPAL (2020) la precariedad se ve reforzada por las medidas sanitarias





restrictivas, que afectan a los productores y productoras indígenas, así como su acceso a los mercados en el departamento del Cauca, generando una brecha económica en el departamento.

*Ilustración 5 Compras antes y durante pandemia - Año(2021)*



### 3.3.3 EDUCACIÓN

Se creó una disruptiva que afecto directamente a los menores de edad, debido a que el sistema educativo dejo de ser presencial para evitar mayores contagios, lo cual terminó con los momentos de compartir entre los menores, pasando a estar simplemente detrás de una pantalla, ocasionando, que los menores se adaptaran de una forma fácil y rápida a la tecnología y siendo esta un refugio para pasar sus tiempos libres y realizar actividades que ellos consideran divertidas.

Según Becerra, Ramos, Rodríguez, Arenas, y Solano (2021) en su investigación el efecto de la pandemia sobre el sistema educativo: El caso de Colombia mencionan que:

Los indicadores sobre educación básica revelan que la pandemia causó una mayor demanda por servicios de educación en colegios oficiales, aumentó las tasas de deserción y repitencia escolar y profundizó las brechas en el rendimiento académico. En educación superior se mantiene la



tendencia descendente en el número de estudiantes matriculados, así como las brechas en el rendimiento académico, las cuales dependen de diferentes factores socioeconómicos.

*Ilustración 6 Relacionamiento en el contexto infantil*



La pandemia instaura cambios significativos a nivel familiar, alterando costumbres familiares y hábitos como: encuentros, cenas, viajes familiares, y por supuesto dando paso a encuentros virtuales, en cada uno de estos escenarios se debía contar con el uso obligatorio de tapabocas y por supuesto la desinfección de todos los elementos que ingresaras al hogar

Los encuentros familiares antes de la pandemia tenían contacto humano, el cual era físico de abrazos, tomarse de la mano, saludarse de beso en la mejilla compartir los alimentos del mismo plato; durante y después de la pandemia pasaron a ser encuentros donde se debe tener una distancia mínima con cada participante de la mesa, al igual que la utilización del cubre bocas mientras no se esté comiendo. Se podría decir que el COVID-19 creó una brecha cultural en el contacto humano que es fundamentales para el desarrollo del individuo.



*Ilustración 7 Cambios en las costumbres familiares*



### 3.3.4 ENTRETENIMIENTO

La pandemia COVID -19 trajo consigo cambios en el entretenimiento de las personas, entendiendo este como el medio de dispersión, en el caso de las personas adultas concurrían a lugares como: discotecas, bares, restaurantes entre otros, debieron acogerse a las medidas sanitarias establecidas por los gobiernos en el caso de Colombia, para el año 2020 según la Resolución 453 de 2020 se estableció la suspensión del expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro de los locales.

Para el año 2021 cambiarían estas restricciones donde el Ministerio de Salud emitió la resolución 777, en la cual se definieron los criterios y condiciones para iniciar con la reactivación de varios sectores de la economía, tales como los bares y las discotecas. Estas disposiciones, tendrán en cuenta el comportamiento epidemiológico y variables como la velocidad de vacunación y disponibilidad en los servicios de salud de los territorios. Algunas condiciones básicas eran: Uso obligatorio del tapabocas de manera permanente, lavado frecuente de manos, implementación de mecanismo de ventilación abierta o



artificial para espacio cerrados, protocolo de limpieza y desinfección, manejo de residuos, autocuidado y toma de decisión responsable por parte de los ciudadanos

### *Ilustración 8 Entretenimiento nocturno en pandemia*



Aunque las medidas de cuarentena redujeron en forma significativa las interacciones en persona, la creatividad humana llevó la fiesta a Internet. La transmisión en línea de conciertos ganó terreno en todo el mundo. Las productoras cinematográficas también estrenaron películas en línea.

Los museos y sitios del patrimonio internacional ofrecen recorridos virtuales. También hubo un aumento en el tráfico de juegos en línea y los deportes electrónicos.

### **3.3.5 CAMPO LEGAL**

El campo legal siendo uno de los más importantes en un país, durante el COVID – 19 tampoco se quedó atrás, pese a las medidas de restricción surgidas por el virus, las audiencias y espacios legales debían continuar, por lo que es la virtualidad el medio para realizar todo tipo de reuniones, de igual manera se





crea un espacio importante para la creación de archivos digitales, firmas digitales y comunicación más frecuente en mensajería instantánea vía web y correo electrónico.

*Ilustración 9 Audiencias en Colombia durante en COVID- 19*



### 3.3.6 ESPIRITUALIDAD

Uno de los ejes fundamentales para el ser humano, el campo espiritual, también mantuvo grandes cambios, e incluso tuvieron que cerrar sus puertas debido a que las diferentes religiones se caracterizan por realizar reuniones con aforos considerables, y realizar diferentes ceremonias de gran valor, tanto como personal, cultural y tradicional; en ceremonias como: matrimonios, bautizos, primeras comuniones, confirmaciones, eucaristías

En un primer momento las iglesias al cerrar sus puertas, se acogen al mundo de la virtualidad, haciendo uso de las transmisiones en vivo de la eucaristía para así llegar a todos sus fieles.



*Ilustración 10 Celebraciones religiosas virtuales*



Al abrir las puertas de nuevo las iglesias tuvieron que acogerse a medidas como: Al ingreso se deben desinfectar las manos con alcohol glicerinado, como también las suelas de los zapatos de los feligreses. Todos los asistentes deben usar tapabocas con correcta postura y el personal de apoyo además debe usar protección ocular

*Ilustración 11 Celebraciones religiosas con restricciones pos pandémicas*





### 3.3.7 TECNOLOGÍA

La tecnología ayudó a que la sociedad sea más resistente frente a la pandemia y otras amenazas. Durante la pandemia, jugaron un papel crucial para mantener a la sociedad funcional en una época de bloqueos y cuarentenas.

Durante la pandemia Covid-19 surgieron diversos cambios ligados a la tecnología y al hecho de que el ser humano necesitaba continuar con sus actividades sin salir de casa como menciona Dergarabedian (2022)

La Covid-19 transformó las compras en línea de algo agradable a algo imprescindible en todo el mundo. De acuerdo con la Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE), el comercio avanzó en las primeras seis semanas un equivalente a dos años y en 2021 creció en un 68% por otra parte, el dinero efectivo puede transmitir el virus, por lo que los bancos centrales implementaron varias medidas. Entre ellas se impulsó la adopción de los pagos digitales sin contacto, ya sea en forma de tarjetas o monederos electrónicos.

Aprendizaje a distancia: A mediados de abril de 2020, 191 países habían anunciado o implementado el cierre de escuelas o universidades, lo que afectó a 1.570 millones de estudiantes. Muchas instituciones educativas comenzaron a ofrecer cursos en línea para garantizar que las medidas de cuarentena no interrumpieran la educación

La Telesalud fue una forma efectiva de contener la propagación del coronavirus sin dejar de brindar atención primaria esencial. Los dispositivos de la Internet de las cosas de uso personal y portátil pueden rastrear los signos vitales



*Ilustración 12 Incremento en el uso de la tecnología*



### 3.3.8 GÉNERO FEMENINO Y COVID -19

La pandemia trajo consigo un incremento en la desigualdad de género a nivel mundial como mencionan en el caso de Argentina donde la encuesta rápida arrojó que el 51% de las mujeres de más de 18 años de edad entrevistadas expresó que en el tiempo de duración del aislamiento social ha sentido una mayor sobrecarga de las tareas del hogar, las causas de la sobrecarga son la limpieza de la casa (32%); la carga de cuidados (28%), la preparación de la comida (20%) y la ayuda con las tareas escolares (22%). A su vez, 4% de las mujeres reporta una mayor carga laboral.

Aspecto que no es ajeno a nivel nacional en Colombia como menciona Espino Saavedra (2019):

“Las mujeres es el retroceso en espacios ganados y mayor desigualdad en todas las mediciones. Además, cuentan con menores elementos para enfrentar esta situación. Incluso: las desigualdades durante la pandemia no son solo reflejo del mercado laboral. También tienen que ver con las





decisiones que se toman en los hogares mientras las familias se adaptan al choque de la pandemia, y los roles de género influyen considerablemente en ello” (BID, 2020). 23p.

En la pandemia Covid- 19 se presentó una mayor pérdida de empleos de las mujeres por el covid-19, así como el tener que asumir la mayor carga en tiempo y esfuerzo para la realización del trabajo doméstico y de atención a la niñez y otras personas del hogar, parecen haber empeorado por la baja participación de los hombres en el trabajo de cuidado, lo cual afecta aún más la igualdad de género.

### Ilustración 13 La perspectiva femenina en la pandemia



**Tabla 2 Resumen de revisión de la literatura sobre estudios COVID -19**

VARIABLES	FAMILIA	ECONOMÍA	SALUD
<b>CASO INTERNACIONAL</b>	UNICEF (2020) 51% de las mujeres de más de 18 años de edad entrevistadas expresó que en el tiempo de duración del aislamiento social ha sentido una mayor sobrecarga de las tareas del hogar	UNICEF (2020) En argentina La Encuesta Rápida arrojó que 28,3% del total de hogares relevados había dejado de consumir algún alimento por limitaciones en el ingreso. En villas y asentamientos el porcentaje llega a 45,3%. Los hogares con jefatura femenina, los hogares numerosos y aquellos con al menos una persona con	UNICEF (2020) El Ámbito de salud, la población muestra apropiación de las medidas de prevención de contagios y una amplia conciencia de su importancia. Sin embargo, alrededor de un



las causas de la sobrecarga son la limpieza de la casa (32%); la carga de cuidados (28%), la preparación de la comida (20%) y la ayuda con las tareas escolares (22%). A su vez, 4% de las mujeres reporta una mayor carga laboral.

discapacidad también muestran mayores dificultades en el acceso a alimentos que el promedio general, así como los valores aumentan en algunas regiones como Cuyo.

11% de la población que reside en asentamientos vulnerables no accede a insumos de higiene y limpieza.

**CASO NACIONAL**

CEPAL (2020) las mujeres es el retroceso en espacios ganados y mayor desigualdad en todas las mediciones. Además, cuentan con menores elementos para enfrentar esta situación. Incluso: las desigualdades durante la pandemia no son solo reflejo del mercado laboral. También tienen que ver con las decisiones que se toman en los hogares mientras las familias se adaptan al choque de la pandemia, y los roles de género influyen considerablemente en ello (BID, 2020).

CEPAL (2020) La fragilidad estructural del mercado laboral colombiano se agrava en 2020 con la pandemia. La tasa de desempleo nacional aumentó 5,4 puntos porcentuales y se situó en un 15,7%, con una tendencia más acentuada en las 13 principales ciudades al alcanzar un 18,2%, 7,5 puntos porcentuales más que en igual período de 2019. El desempleo de las mujeres fue del 20,8%, mayor en 8,7 puntos porcentuales a la de los hombres. La pandemia agudizó los problemas estructurales de informalidad laboral, que hoy son analizados por la Misión de Empleo, convocada por el Gobierno para proponer estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral.

Rodríguez (2020) el país no cuenta con camas de cuidados intensivos. Y, donde las hay, menos del 10% tienen infraestructura biosegura, según datos del Registro de Prestadores de Servicios de Salud. Esta desigualdad se ha reflejado en la gestión de la pandemia. Así, en el Chocó —el departamento más pobre del país, donde habitan 534.000 personas— a 7 de abril aún no se había realizado prueba alguna.

**CASO LOCAL**

Hoyos, Ortega, Pajoy(2022) Una de las problemáticas más relevantes en el departamento del Cauca durante la pandemia fueron las cifras de violencia intrafamiliar y el

Hoyos, Ortega, Pajoy (2022) En el año 2019 el diferencial de probabilidad en participación de las mujeres en el mercado laboral frente a los hombres fue del 20%, es decir que las mujeres tenían, una probabilidad menor de ingresar al mercado laboral respecto de los hombres, para el año 2020 esta

Hoyos, Ortega, Pajoy (2022) El COVID -19 dejó en descubierto que, a pesar de la importante expansión en términos de cobertura de la



impacto de ello en las actividades domésticas y de cuidado (Grown, C. y Sánchez-Páramo, C. 2021).

brecha se amplió, las mujeres en Popayán tuvieron una probabilidad de participar en el mercado laboral 23% menor en comparación con sus pares masculinos. Al analizar los resultados para los dos años en conjunto (2019-2020) se encuentra que el diferencial de participación de las mujeres en el mercado laboral es aproximadamente 21% inferior al de los hombres. CEPAL (2020) la precariedad se ve reforzada por las medidas sanitarias restrictivas, que afectan a los productores y productoras indígenas, así como su acceso a los mercados en el departamento del Cauca

protección social, un 32,6% de la población rural aún no posee cobertura legal de servicios de salud, y apenas un 11% de la población rural vive en hogares que reciben prestaciones de seguridad social (Trivelli y Berdegú, 2019).

---

Tabla 2. Elaboración propia.



#### **4. TRANSFORMACIONES DE LA JORNADA LABORAL Y PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES, PRE-PANDEMIA Y POST PANDEMIA**

En el país de Colombia la jornada laboral se rige de acuerdo al CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- 2011 Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia, pero actualmente se han reflejados cambios en la jornada laboral a partir de la pandemia covid -19 evidenciando los diferentes cambios en la vida del ser humano, también se evidencia un cambio en la forma de subsistir

Ahora bien, dando paso al teletrabajo, también llamado trabajo en casa, surgiendo notables cambios de adaptación en las medianas, pequeñas y grandes empresas, ajustándose a nuevos sistemas como la flexibilidad laboral, el trabajo en casa, las adaptaciones tecnológicas entre otras, que impactan directamente la vida cotidiana del ser humano y es preciso este factor el que marca un cambio radical en el ser humano puesto a que las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo se ven aferradas a las familias, comunidades e individuos, es por ello que en la presente investigación se pretende, conocer las modificaciones a la jornada laboral y al lugar de trabajo en las organizaciones, desde la disruptiva que ocasionó la Pandemia COVID-19

Actualmente, después de haber vivido una pandemia con altos impactos irreversibles en el costo humano, de la salud, de las familias y de la economía, algo a quedado claro la pandemia ha tenido un impacto profundo en el funcionamiento de las empresas y en la forma en que dichas operan y contratan a las personas. A pesar de que ya existían los medios digitales, y otras formas de trabajo, estos no habían sido incrementados en todo el mundo, aspecto que la pandemia al cabo de 2 años logro incrementar, y



aunque algunas medidas han sido temporales otras se han establecido especialmente en espacios laborales. Como mencionan la Organización Internacional del Trabajo (2022)

El experimento mundial de pasar al trabajo a distancia casi de la noche a la mañana tendrá efectos duraderos en las estrategias empresariales actuales y futuras. El concepto convencional de lugares y espacios de trabajo ha quedado en entredicho. Se han planteado nuevos problemas respecto de la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y también nuevas medidas para resolverlos.

#### **4.1 LA INSTAURACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA**

Las empresas antes de la pandemia manejaban procesos de forma tradicional y la relación con la tecnología no era estrecha debido a que, para los empresarios, emprendedores y comerciantes, esta supondría un aumento en la inversión del capital que no siempre se está dispuesto a asumir por los costos económicos, además que se guardaba una relación de que los medios tecnológicos afectarían el trabajo. Anteriormente no se prestaba atención a la importancia del trabajo físico, del contacto humano tanto en el compartir de una empresa como el contacto con los usuarios de las empresas. Como menciona la Organización Internacional del Trabajo (2022)

“Aunque el trabajo a distancia había sido una opción ofrecida por algunas empresas durante algún tiempo, se trataba de una opción en gran medida voluntaria y solo afectaba a un reducido porcentaje de los trabajadores. Según datos de la OIT, el 7,9 por ciento de la fuerza de trabajo mundial –aproximadamente 260 millones de trabajadores– trabajaba desde el domicilio de forma permanente antes de la pandemia. A nivel mundial, el 18,8 por ciento del total de trabajadores a



domicilio eran asalariados. Sin embargo, en los países de ingreso alto esta cifra llegaba al 55,1 por ciento (OIT 2020b).

Antes de la pandemia, el porcentaje de personas que trabajaba regular u ocasionalmente de esa forma oscilaba entre el 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia y el 10 por ciento o menos en Grecia, Italia, Polonia y República Checa. Diferentes estudios indican que cerca del 20 por ciento de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su domicilio o desde un tercer emplazamiento, el 16 por ciento en el Japón y solo el 1,6 por ciento en la Argentina (OIT 2020c).

En regiones como América Latina, menos del 3 por ciento de la población trabajaba a distancia antes de la pandemia (Maurizio 2021). Las empresas que adoptan esta forma de trabajo flexible suelen requerir un periodo de diseño, preparación y adaptación para poder ayudar a los empleados con eficacia y garantizar la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (Galanti et al. 2021). El brote de Coronavirus marcó la primera vez en la historia moderna en que los trabajadores de todo el mundo se vieron obligados a trabajar desde casa.

Por lo mencionado anteriormente las empresas tuvieron que adoptar medidas de trabajo a distancia sin haber desarrollado planes de acción o pruebas piloto, y sin poder proporcionar, ni contar con herramientas para capacitar a sus colaboradores.





*Ilustración 14 Reuniones presenciales pre pandemia*



*Ilustración 15 Reuniones virtuales pos pandemia*



Desde el inicio de la pandemia de COVID 19 en marzo del 2020, la flexibilidad laboral es una práctica cotidiana. Cabe resaltar que los modelos de flexibilidad laboral como el teletrabajo, trabajo remoto ya existían, pero no se utilizaban frecuentemente hasta el inicio de esta nueva década, debido al impulso que obtuvieron como resultado de la pandemia mundial género que el mercado de trabajo evolucionara bajo su influencia y nuevas exigencias.



Se experimentaron mercados más abiertos y competitivos que demandaban la elevación del nivel de calificación profesional basada en el conocimiento y adaptación a las innovaciones tecnológicas. Además, se exigieron otras competencias relativas a habilidades blandas, como el potencial de adaptabilidad, flexibilidad, creatividad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos, entre otras.

Como se menciona en el Diario el Espectador (2020) La flexibilidad laboral es una herramienta eficiente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como aumentar la productividad empresarial.

Espectador (2020) La adopción del trabajo remoto en Colombia aumentó casi en un 400 % de acuerdo con cifras de MinTic y, para finales del 2021 había más de 209.000 teletrabajadores en el país, según el sexto Estudio de Percepción y Penetración en entidades colombianas realizado por este Ministerio. Lo anterior, da cuenta del terrero que han venido ganando los modelos de trabajo flexibles y de la importancia que los empleados les dan, así lo revela la encuesta mundial OnePoll en nombre de Citrix, en la que, de 6.500 trabajadores encuestados en 10 países, el 57 % aseguró que prefiere el trabajo híbrido y el 69 % abandonaría su puesto actual si esta no fuese una opción. Frente a este panorama, diferentes compañías en el país han empezado a dar los primeros pasos de cara a la implementación del modelo de teletrabajo formal, es decir, enmarcado en la Ley 1221 reglamentada con el Decreto 884 y que establece las condiciones laborales de este modelo, y, al mismo tiempo, otras han avanzado en su proceso de maduración. Tal es el caso de Compensar, que desde antes de la pandemia ya tenían un camino recorrido en este sentido y, en los últimos años, ha orientado sus esfuerzos a la evaluación y fortalecimiento del mismo.





## 4.2 COMPARATIVO ENTRE EL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

En este sentido, cabe mencionar que al hablar de trabajo remoto no se está incluyendo dentro del mismo espacio al trabajo en casa o el teletrabajo, estas modalidades de trabajo tienen amplias diferencias y, a su vez, algunas similitudes, sin embargo, son modalidades reguladas por leyes diferentes en Colombia.

*Tabla 3 Diferencias entre: Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto*

Teletrabajo	Trabajo en Casa	Trabajo remoto
Regulado por la ley 1221 de 2008	Regulado bajo la ley 2088 de 2021	Regulado por la ley 2121 de 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad que permite el desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros mediante las tecnologías de la información</li> <li>- Existe un escenario de alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad</li> <li>- Para implementar el teletrabajo se requiere la adaptación al reglamento interno de trabajo, el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al trabajo presencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidad que surge por razones apremiantes, urgentes y temporales</li> <li>- No se requiere presencia física del trabajador o funcionario</li> <li>- Establece como obligatorio el trabajo en casa, el trabajador no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente volver a las instalaciones de la empresa.</li> <li>- Se establece reconocimiento de auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos</li> <li>- Se permite que el trabajador haga uso de sus propias herramientas,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementa de forma voluntaria, pero se elimina por la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.</li> <li>- El empleador debe proveer de equipos, programas y tecnologías de la información</li> </ul> <p>El decreto 555 de 2022 expone que no habrá interacción física entre el empleador a lo largo de su vinculación.</p>



Teniendo en cuenta la información antes descrita, se puede mencionar que las tres modalidades se desarrollan desde un espacio diferente al trabajo presencial, pero se observan diferencias según la ley, como es el caso del teletrabajo donde el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al trabajo presencial; mientras en el trabajo en casa se establece como obligatorio el trabajo en casa, el trabajador no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente volver a las instalaciones de la empresa, debido a que este surge por razones urgentes y temporales; y finalmente el trabajo remoto es una modalidad de trabajo en la que se implementa de forma voluntaria, pero se elimina por la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.

### **4.3 ADAPTACIONES A LOS LUGARES DE TRABAJO PRESENCIAL**

Los puestos de trabajo, se adaptaron según la contingencia, puesto que a pesar de atravesar una pandemia las labores comerciales, de agricultura, a nivel de salud y educación, entre otras no se pueden frenar, algunos cambios en los puestos de trabajo fueron:

*Ilustración 16. Uso de elementos de protección personal (careta y cubre bocas)*





*Ilustración 17 Constante desinfección y lavado de manos*



*Ilustración 18 Distancia en los puestos de trabajo*





Duran el transcurso de la pandemia COVID -19 las empresas inician de nuevo el trabajo presencial acogiendo a sus trabajadores en sus instalaciones, sin dejar a tras el modelo de trabajo a distancia, el cual se utiliza usualmente, la OIT (2020) exponen como el modelo de trabajo hibrido el cual es:

“Modelo de trabajo híbrido” que permita a los empleados trabajar desde las instalaciones de la empresa, en su casa o en un tercer espacio (Kropp 2021; Florida 2020; Bernstein et al. 2020; Lund et al. 2021). Según la publicación Harvard Business Review, el 90 por ciento de las grandes empresas están adoptando el modelo híbrido. Además, esta cuestión se ha convertido en una reivindicación fundamental de los trabajadores, ya que más de la mitad afirma que no volverá a un puesto de trabajo que no ofrezca la debida distancia física (Williams et al. 2021).

El modelo de trabajo hibrido como menciona la OIT en Colombia se desarrollaría como el llamado trabajo en casa el cual está regulado por la ley 1221 de 2008 donde se menciona que esta forma de trabajo en casa es temporal y en cualquier momento se podría retomar la presencialidad.

Por otra parte, la circular externa reitera la implementación de protocolos de bioseguridad según lo establecido por el ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución 666 de 2020 la cual menciona que lo protocolos establecidos deben ser cumplidos en su totalidad, Entre los aspectos destacados para las entidades que decidieron volver a la presencialidad deben cumplir con: Lavado de manos frecuente, distanciamiento social y uso obligatorio de tapabocas. También en su momento se debían implementar estrategias para evitar las aglomeraciones y las reuniones presenciales, en este sentido se deben buscar jornadas flexibles, turnos y un manejo de limpieza y constante desinfección de las áreas de trabajo comunes.



## **5. APLICACIÓN DEL TRABAJO FLEXIBLE Y LOS RESULTADOS DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.**

En el siguiente apartado, se definirá otra forma de trabajo que incrementa y su vez surge de una manera exponencial durante la pandemia COVID-19, es el llamado “El trabajo flexible”, también se describirán casos de éxito de su implementación y los resultados que incidieron directamente en la eficiencia y la productividad laboral.

### **5.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

Realizando una búsqueda teórica se encuentran diferentes conceptos de flexibilidad laboral entre ellos el mencionado por Arancibia Fernández, F., (2011). en su estudio flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis donde mencionan que:

“El concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible, pero aplicado a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros. Se busca que cada uno de éstos pueda adaptarse efectivamente, dependiendo de lo que demanden las circunstancias” p.40.

El concepto anteriormente mencionado conlleva a pensar en que el termino de flexibilidad laboral es amplio y tiene aplicabilidad a múltiples aspectos que se encuentran inmersos en una organización.



Ahora bien, el concepto se vio reflejado en la cotidianidad de una empresa, debido a que durante la pandemia COVID 19, muchas organizaciones, han tenido como efecto flexibilizar las condiciones de trabajo como sucedió en Colombia, según la Circular 021 de 2020 del Ministerio de Trabajo donde se dictaron medidas como: el trabajo en casa, trabajo remoto, teletrabajo, jornada laboral flexible, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio y uso de vacaciones, para proteger el empleo y la actividad productiva, bajo la implementación de medidas flexibles.

### 5.1.1 TIPOS DE FLEXIBILIDAD

**Flexibilidad salarial: Randstad (2022)** este tipo de flexibilidad laboral consiste en ofrecer una remuneración variable a los trabajadores no vinculada a su puesto de trabajo. Depende de otras variables importantes como su esfuerzo o su rendimiento.

**Flexibilidad en el espacio de trabajo: Randstad (2022)** la empresa ofrece la posibilidad a sus empleados de trabajar desde otros espacios. No es necesario trabajar desde las instalaciones de la empresa. Es lo que comúnmente conocemos como teletrabajo cuando trabajamos desde casa o cuando trabajamos a distancia desde otro lugar.

**Flexibilidad funcional: Randstad (2022)** en este tipo de flexibilidad laboral los empleados no están vinculados a un puesto de trabajo específico. Se diseñan los equipos de trabajo en base a las habilidades de cada persona y según las tareas necesarias para cumplir con el objetivo marcado.



**Flexibilidad de plantilla:** Randstad (2022) permite ajustar el número de empleados en base a la coyuntura económica o a las circunstancias que se estén dando en ese momento. También ofrece la posibilidad de cambiar la duración de las jornadas de trabajo de acuerdo a los requerimientos de producción.

## **5.2 RESULTADOS DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DESDE LA APLICACION DEL TRABAJO FLEXIBLE**

Teniendo en cuenta el contexto de la pandemia COVID-19 y su incidencia en diferentes esferas y especialmente la mencionada, la esfera laboral. En el presente apartado se presentan algunos casos de éxito por la implementación de la flexibilidad laboral, prestando especial atención a herramientas como el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Dichos casos de éxito se reflejan en los resultados en la eficiencia y productividad de algunas organizaciones.

Un estudio de la Society for Human Resources Management (2021) recuerda que, aunque los profesionales que trabajan desde casa son un 13% más productivos que los que desempeñan sus tareas en la oficina, tienen la mitad de posibilidades de promocionar en su empresa. Sin olvidar la presencialidad, que domina todavía en muchas organizaciones que aún valoran más la presencia que la productividad.



Por otra parte, la investigación de Gallup (2021) revela que aquellos que trabajan desde casa al menos tres o cuatro días a la semana, están mucho más enganchados y comprometidos que los que acuden diariamente a la oficina (un 41% frente a un 30%).

## **6. CASOS EXITOSOS DE EMPRESAS QUE HAN APLICADO EL TRABAJO FLEXIBLE**

A nivel internacional encontramos que las empresas que han implementado el trabajo flexible, siendo estas reconocidas y exitosas, son las empresas cuya labor se relaciona con prestar servicios de tecnología, puesto que dichas han adelantado procesos de adaptación, capacitación al personal y compra de herramientas tecnológicas desde antes de la pandemia COVID-19 e incluso manejan formas flexibles de trabajo, como el: teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

### **CASO FACEBOOK**

En el noticiero de la web de Forbes Staff (2020) mencionan que el dueño de la red social más grande del mundo Mark Zuckerberg, aseguró en mayo que su empresa adoptará permanentemente el trabajo remoto, incluso después del Coronavirus. Esto, según Zuckerberg, ayudará a acelerar la diversificación geográfica del sector tecnológico.

El empresario piensa abrir "agresivamente" la contratación remota. La idea en este aspecto no sería la de crear oficinas, pero sí crear algún tipo de espacio físico en diferentes ciudades donde puedan reclutar a cientos de ingenieros. Por lo tanto, ya no es tanto trabajo remoto desde casa, sino deslocalizar la empresa y crear pequeños grupos remotos de trabajo.





### **CASO AMAZON Y TESLA**

En el caso de los empresarios Bezos, y Musk dueños de las reconocidas compañías a nivel internacional de Amazon y Tesla no han dado sus opiniones sobre qué les parece el trabajo remoto, aunque según el diario Busides Insider, la crisis sanitaria favoreció el que sus empleados puedan trabajar desde casa. Pero no se han limitado sólo a eso, ya que también están contratando empleados que trabajen específicamente en remoto para añadirlos a sus empresas en diferentes ciudades.

Busides Insider (2021) menciona que por ejemplo, en agosto Amazon anunció una contratación masiva, con apertura de 3.500 nuevos puestos de trabajo remotos en seis ciudades de los Estados Unidos. Mientras, Tesla también está contratando a gente para trabajar en remoto, concretamente para sus secciones de atención al cliente por varios canales digitales.

### **CASO NACIONAL - COLOMBIA**

Para el caso de Colombia si bien el teletrabajo no era algo nuevo, pues se había ido implementando de a poco en diversas empresas, según el Ministerio de las Tecnología y Comunicaciones, la llegada del covid-19 y las restricciones de movilidad impulsaron esta modalidad logrando que, en 2020, 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, fomentando un incremento de 71 % con respecto a 2018, cuando solo había 122.278.

Iván Durán (2021) En estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo de Transformación Digital del Ministerio de las TIC menciona que:



"El trabajo remoto, en sus diferentes modalidades, ha transformado la vida de los trabajadores y las empresas; ha sido un recurso que le ha permitido a muchas compañías no caer en bancarrota. También ha servido de impulso para que den el paso hacia lo digital y a un uso más flexible del tiempo. De hecho, el estudio muestra que, al interior de las empresas, las áreas administrativas y financieras duplicaron su adopción de teletrabajo entre 2018 y 2020, pasando de 44 % a 80 %",

El estudio también halló que para 2020 cuatro de cada 10 empresas en Colombia había implementado una modalidad de trabajo remoto. Las principales ciudades que adoptaron el teletrabajo fueron: Bogotá con 157.417 teletrabajadores; seguida por Medellín con 26.569; Barranquilla con 9.213; Cali con 5.421, y Bucaramanga con 3.467 personas.

El documento también detalló que durante 2020 seis de cada 10 empresas estaban en proceso de adopción del teletrabajo, representando 56 % de la muestra y con un aumento de un punto porcentual frente al resultado de 2018.

Así mismo, en 2020 el 25 % de las compañías estaban haciendo pruebas piloto para la implementación del teletrabajo, mientras que en 2018 la cifra era de 22 % y en 2014 esta llegaba al 21 %.

Del mismo modo, el 91 % de las compañías encuestadas respondió que adoptó el trabajo a distancia, pues fue la única opción durante la emergencia sanitaria causada por el covid-19.



Durante el 2020, cuatro de cada 10 empresas estaba dispuesta a migrar al modelo formal de teletrabajo, mientras que antes de la pandemia siete de cada 10 empresas no habían considerado adoptar el teletrabajo.

## **7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN CASA, ENCONTRADAS, TRAS DOS AÑOS DESPUES DE PANDEMIA.**

La vida antes y después de la pandemia COVID-19 no va ser igual, deja grandes experiencias a nivel mundial, entre ellas que las personas pueden trabajar desde casa, teniendo en cuenta el nivel de tecnología existente. Durante la pandemia, las organizaciones que ya habían implementado el trabajo en casa como las que no, crearon y mejoraron las condiciones para desarrollar el teletrabajo, esta fue la manera en que muchas empresas continuaran operando. Ahora bien, el teletrabajo fue un reto a nivel mundial no solo para las empresas, sino también para los colaboradores y sus familias, trayendo consigo algunas ventajas y desventajas. A continuación, se nombran algunas de las ventajas y desventajas del trabajo en casa, las cuales se lograron recopilar durante la revisión de la literatura para el desarrollo del presente trabajo.

Algunas desventajas son:

Una de las principales desventajas es el no cumplimiento de la normatividad que regula el trabajo en casa, debido a que no se cumplen horarios laborales, causando extensas jornadas de trabajo, por otra parte, se evidencia la falta de soporte, puesto que en caso de alguna falla a nivel tecnológico el mismo colaborador es quien debe resolverla. También, no existe un clima laboral fortalecido, pese a que se realizan reuniones y largas jornadas virtuales, se generan características individualistas, aislamiento,



falta de trabajo en equipo, entre otras. A nivel personal, se generan contrariedades familiares, por no separar el trabajo de la vida personal causando altos niveles de estrés y tensiones familiares.

Algunas ventajas son:

Entre las ventajas del teletrabajo se encontró disminución del ausentismo laboral, aumento en la productividad y resultados laborales. Las empresas por medio del trabajo en casa logran la contratación de un mejor personal sin importar su ciudad de residencia, como se mencionó en los casos de éxito nombrados en el anterior capítulo.

El no estar en un sitio constante de trabajo físico establecido, genera un ahorro de gastos de energía, renta y mantenimiento de los sitios de trabajo; y en cuanto a los colaboradores un ahorro en los gastos personales, puesto que no deben asumir transporte, alimentación y otros gastos extra. Las anteriores ventajas nombradas han fortalecido día a día el trabajo en casa puesto que después de la pandemia dicho ha incrementado favoreciendo tanto a empresarios como a colaboradores.



## 8. CONCLUSIONES

la pandemia trajo consigo cambios que bifurcaron la vida cotidiana del ser humano, además de disposiciones en la educación a distancia, la reducción y evitación de aglomeraciones, el cierre de centros no esenciales instalaciones y servicios, blindaje y protección para grupos vulnerables, restricciones de movimiento local o nacional y medidas de confinamiento en el hogar y reorganización coordinada de las redes de atención de la salud y servicios sociales para proteger hospitales. Las medidas se utilizan junto con medidas de protección individual contra COVID-19, como lavado de manos frecuente y etiqueta al toser, entre otras.

Además, trajo consigo, transformaciones en los puestos de trabajo con implementación de protocolos de bioseguridad. En Colombia incrementaron tres modalidades de trabajo las cuales se desarrollan desde un espacio diferente al trabajo presencial, pero se observan diferencias según la ley, como es el caso del teletrabajo donde el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al trabajo presencial; mientras en el trabajo en casa se establece como obligatorio el trabajo en casa, el trabajador no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente volver a las instalaciones de la empresa, debido a que este surge por razones urgentes y temporales; y finalmente el trabajo remoto es una modalidad de trabajo en la que se implementa de forma voluntaria, pero se elimina por la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.



Según los casos nacionales e internacionales de flexibilidad laboral se resalta que el trabajo remoto, incremento, siendo este una metodología de trabajo, en la cual el empleador contrata para que las labores se hagan directamente desde casa sin vinculo presencial, de esta manera el empleador también tiene la oportunidad de escoger con mayor amplitud las características de sus empleadores, puesto que el nivel de selección abarca personal de diferentes, ciudades, países, localidades, etc., con la posibilidad de escoger los más capacitados para el cargo.

Según las experiencias documentadas sobre el trabajo flexible especialmente con el uso de metodologías de trabajo como: el trabajo remoto, tele trabajo y trabajo en casa, surgieron procesos de mejora, de mayor eficiencia y productividad en diferentes organizaciones especialmente las tecnológicas que descubrieron que el incremento del trabajo remoto ayudará a acelerar la diversificación geográfica del sector tecnológico. Y en el caso de las empresas que no son del sector de tecnología encontraron un impulso hacia lo digital y a un uso más flexible del tiempo, además de mejoras en el tiempo para prestar un servicio, disminución en los costos y mejoras en la calidad de un servicio.





### 9. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	MES 1		MES 2				MES 3				MES 4			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X													
ELABORACION PROPUESTA		X												
RECOLECCIÓN DE DATOS – DESARROLLO DEL TRABAJO			X	X	X	X	X	X	X	X				
ANÁLISIS Y RESULTADOS									X	X	X			
CONSOLIDACION DOCUMENTO												X	X	
SOCIALIZACIÓN														X



## 10. DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Arancibia Fernández, F., (2011). FLEXIBILIDAD LABORAL: ELEMENTOS TEÓRICOS-CONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS. Revista de Ciencias Sociales (CI), (26), 39-55

Diario el Espectador (2020) flexibilidad laboral  
<https://www.elespectador.com/especiales/modelos-de-flexibilidad-laboral-ganan-popularidad/>

Forbes Staff (2020) <https://forbes.co/2020/05/21/tecnologia/zuckerberg-adoptara-home-office-permanente-fuera-de-silicon-valley>

### Infografía

Hoyos, Ortega, Pajoy (2022) Efectos de la pandemia en la participación laboral, las actividades al, las actividades económicas y familiar económicas y familiares de las mujeres en Popayán (Colombia)

CEPAL (2020) El impacto en la pandemia en los pueblos indígenas de Latinoamérica.



UNICEF (2020) El impacto de la pandemia COVID-19 en las familias con niños, niñas y adolescentes.

López, Díaz (2022) La flexibilidad laboral es un tema de debate muy presente entre las empresas que buscan soluciones para compatibilizar la vida laboral y personal de los empleados. <https://www.sage.com/es-es/blog/la-flexibilidad-laboral-una-solucion-al-problema-de-la-escasez-de-tiempo-de-las-personas/>

Randstad (2022) El reto de flexibilidad laboral <https://www.randstad.es/tendencias360/el-reto-de-la-flexibilidad-laboral/>

Organización Internacional del Trabajo (2022) Efectos de la pandemia de COVID-19 en la transformación de las empresas: Una revisión bibliográfica [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_838861.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_838861.pdf)

Rodríguez (2020) colombia impacto económico, social y político de la covid-19 <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/04/AC-24.-2020.pdf>

Escallón, Fajardo, García, Rodríguez (2021) Análisis de la pandemia COVID-19 según la vulnerabilidad en Colombia (DANE). Periodo: Caso índice hasta la finalización de la



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

cuarentena,

2020.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30906/Analisis-de-la-pandemia-COVID-19-segun-la-vulnerabilidad-en-Colombia.pdf?sequence=3>

