



UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

MONOGRAFÍA

IMPACTO POSITIVO DEL TELETRABAJO EN LAS PYMES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

PRESENTADO POR:

CARLOS MARIO RODRÍGUEZ CARVAJAL

ANDRÉS DAVID LEON OSPINA

DIRECTOR DE TESIS:

CAMILO ANDRÉS OSORIO PULIDO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

BOGOTÁ D.C.

2021

Dedicatoria

“Para aquellas personas que estuvieron apoyándonos en el proceso de formación profesional, guiándonos a lo largo de nuestra carrera. familia, amigos y ante todo Dios, siempre presentes como seres incondicionales”

Tabla De Contenido.

Resumen	5
Palabras clave	5
Abstract	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	8
Objetivo general y específicos	10
Justificación.....	10
Estado del arte	12
Marco conceptual	15
Revisión de la literatura.....	18
Aspectos metodológicos.....	24
Presentación de resultados	25
Análisis de resultados.....	37
Conclusiones	40
Referencias	42

Lista De Graficas

Grafica 1. Marco legal con respecto a la regulación del teletrabajo en Colombia.....	23
Grafica 2. Impacto económico del COVID-19 en el segmento mi Pyme.....	27
Grafica 3. Impacto económico del COVID-19 en el segmento mi Pyme.....	28
Grafica 4. Seguimiento a las mi Pymes en el proceso de reactivación económica.....	29
Grafica 5. Seguimiento a las mi Pymes en el proceso de reactivación económica.....	30
Grafica 6. Seguimiento a las mi Pymes en el proceso de reactivación económica.....	31

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende indagar sobre los aspectos que generan un impacto positivo del teletrabajo en las Pymes en la ciudad de Bogotá. Ante la improbabilidad de las labores presenciales debido a la pandemia causada por el COVID-19, las empresas establecen un cambio de modalidad de trabajo presencial a la virtualidad, para determinar la viabilidad y el éxito de dicha modalidad teniendo en cuenta la regulación colombiana, la ley 1221 de 2008 expedida por el congreso de la república de Colombia, tiene como objeto la promoción y regulación de teletrabajo como fin para la generación de empleo por medio de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)¹. se identificará los factores clave para su implementación y las consideraciones judiciales y contractuales que debe tener en cuenta. Adicionalmente, mostrar la realidad del entorno empresarial que nuestra sociedad vive en estos momentos gracias a esta modalidad laboral ejecutada por las Pymes.

Por último, la intención de esta monografía, es contribuir con el aprendizaje y conocimiento de los grupos de interés, brindando una perspectiva más clara frente al uso del teletrabajo y cómo impacta positivamente en los resultados de las Pymes.

Palabras Clave

Cultura organizacional, teletrabajo, pymes, implementación.

¹ Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. 16 de julio de 2008. D. O. No. 47052.

Abstract

This research paper intends to find the aspects to have a positive impact working from home by the phone in the Pymes of Bogotá city. The improbability of working due to the pandemic COVID-19. The companies established a changed of a new modality of work going from presence to virtual, to determine the way of success of this modality, having in mind that the Colombia regulation law 1221 of 2008 that was submitted by congress of the Colombia Republic that have an object of the promotion and regulation of working at home by the phone to generate employment by technological ways of information and telecommunication (TIC)². This will identify the clue judicial factors of implementing technology. In addition, to show the reality of the new way of working from the companies that our society is living at this moment, thanks to the new way of working from Pymes.

Finally, the intention of this monography is to contribute the learning and knowledge of the interest groups, giving a clear perspective of working by phone at home and how it will have a positive impact from the results of Pymes.

Keywords

Organizational culture, online working, pymes, implementation.

² Law 1221 of 2008. *By which rules are established to promote and regulate Telework and other provisions are issued.* July 16, 2008. D. O. No. 47052.

Introducción

El teletrabajo en Colombia se define por la ley 1221 de 2008 como "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo"³. El cambio y la innovación en las empresas es un factor clave dentro de un contexto de crecimiento organizacional; Por ello, el uso de nuevos procesos, tecnologías y modalidad laboral son insustituibles para la adaptabilidad y mejora continua. Gracias a esta modalidad laboral, una gran cantidad de empresas gozan de los beneficios que permiten la implementación del teletrabajo. Una de las razones más importantes que impulsa este documento de investigación es el impacto ante la improbabilidad de labores presenciales gracias a la actual pandemia, lo cual, obligo a muchos empresarios generar un cambio en la modalidad de trabajo de la presencial a la virtualidad. Con el propósito de brindar mayor claridad y contribución a los grupos de interés, en el presente estudio se precisa indagar sobre el impacto positivo del teletrabajo en las Pymes de Bogotá, posibilitando la comprensión de la realidad actual con respecto al uso de esta modalidad laboral, para el alcance de este objetivo se determinó Realizar una profundización teórica, mediante la recopilación de información, identificación de características generales, elementos clave y los beneficios de la implementación del teletrabajo.

³ Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052.

Planteamiento Del Problema

El trabajo es un pilar fundamental en la vida del ser humano, lo define como un ser competente ante la sociedad, es la fuente principal de nuestros ingresos y busca satisfacer nuestras necesidades personales. Es claro que los trabajadores que laboran en la modalidad presencial son los más vulnerables y se encuentran expuestos a los riesgos en su salud debido a la situación presentada por pandemia (COVID - 19); De acuerdo a lo anterior es claro recalcar que existe una oportunidad sobresaliente para las Pymes al implementar la modalidad laboral del teletrabajo brindando mayor calidad de vida, crecimiento personal y profesional para sus trabajadores, para asegurar los derechos, como también los deberes y la condiciones contractuales y judiciales, por esta razón el gobierno colombiano se encuentra preparado para la ejecución de actividades laborales como el teletrabajo según la ley 1221 de 2008 “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*”⁴ y teniendo en cuenta el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, que nos expresa los tres elementos esenciales para un contrato de trabajo, que son los siguientes:

1. *“La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.*
2. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la*

⁴ Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052.

dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

3. *Un salario como retribución del servicio*”⁵.

Las organizaciones se ven exigidas a estar en constante cambio debido a situaciones inesperadas como se presenta en la actualidad, es por esto que con la presente investigación desarrollaremos conocimiento general para Pymes y trabajadores sobre el impacto positivo del teletrabajo. Sin embargo, las Pymes han de ser muy poco amigables con dichos aspectos debido a la resistencia al cambio que ello puede ocasionar y optan por seguir en una zona de confort que los limita en el sentido de la competencia. La presente investigación permitirá evidenciar que esta modalidad a distancia puede ser una opción viable y rentable para el crecimiento de las Pymes. Teniendo en cuenta lo mencionado podremos dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cómo la modalidad de teletrabajo brinda impactos positivos para las Pymes?

⁵ Ley 50 de 1990. *por la que se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones.* Artículo 23. 28 de diciembre de 1990. D. O. No. 39618.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los aspectos que generan un impacto positivo, bajo la modalidad del teletrabajo en las Pymes en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

- Realizar una profundización teórica, mediante una recopilación de información, que nos permita identificar las características generales, elementos clave y los beneficios de la implementación del teletrabajo.
- Analizar la información presentada, para reconocer la situación actual de la Pymes y los aspectos positivos en la ejecución de nuevas estrategias organizacionales como el teletrabajo.

Justificación

La tecnología y la conectividad con el paso del tiempo, genera cada vez mayor innovación en los diferentes aspectos de la vida, más aún en el aspecto laboral, puesto que, exige a las personas un interés en diversas prácticas para desempeñar su labor, uno de los métodos convertido en tendencia es el teletrabajo. Hace algunos años esta modalidad de trabajo se creía improbable, hoy en día es uno de los procedimientos más comunes en las empresas, gracias al desarrollo de la tecnología, permitiendo interconectividad con todos los miembros de una organización. Uno de los factores clave del trabajo convencional, que pasa a un segundo plano es la necesidad de la presencia física de los colaboradores en los espacios determinados por la compañía para realizar la actividad asignada, la capacidad de una persona para cumplir con sus

labores sin importar donde se encuentre es una de las características más relevantes a tener en cuenta por los directivos para optar por la modalidad del teletrabajo. este mecanismo también permite Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: Situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia⁶.

Aunque los empresarios perciben aspectos negativos del teletrabajo, también representa una gran cantidad de beneficios, no solo para sus empleados y sus empresas, sino también para la sociedad, el medio ambiente y la economía. Un reto para las organizaciones es velar por el bienestar de los trabajadores de la empresa, el teletrabajo produce un gran impacto en la cultura organizacional, genera un cambio en la forma en la cual la empresa gestiona internamente a sus colaboradores; Por esto, se debe orientar de la mejor forma a sus empleados sin perder la cultura y los principios organizacionales de la empresa, asegurando el bienestar de los mismos.

Ahora, nuestro propósito es mostrar el impacto positivo que conlleva emplear el teletrabajo en las Pymes, brindando una perspectiva de la realidad actual del entorno empresarial que vive nuestra sociedad; Por eso, este trabajo de investigación permitirá reconocer, recopilar, analizar, contribuir y concluir dichos aspectos que genere el mayor beneficio para la Pymes en Bogotá.

⁶ MINISTERIO TIC. *El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia*. Bogotá. 2020. Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

Estado Del Arte

Tabla 1. Referencias bibliográficas de la presente investigación.

Título	Autor (es)	Referencia	Formato	Resumen
El Teletrabajo: Una opción en la era digital	LUBIZA OSIO HAVRILUK	HAVRILUK, Lubiza Osio. <i>El Teletrabajo: Una opción en la era digital</i> . Observatorio Laboral. Carabobo. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2010. Disponible en: file:///C:/Users/hp/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElTeletrabajo-3252786-1.pdf	PDF	Razonamientos del porque el teletrabajo ha de ser importante como una opción en las organizaciones volviéndolas más competitivas y productivas teniendo en cuenta que dicha herramienta se ha vuelto una tendencia a nivel latinoamericano.
El teletrabajo: entre el mito y la realidad.	JORDI BUIRA	BUIRA, Jordi. <i>El teletrabajo: entre el mito y la realidad</i> . Barcelona. Editorial UOC. 2012. Disponible en: https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/56596	Libro	Permite realizar una reflexión acerca sobre el teletrabajo y su realidad en diferentes contextos, abordando sus mayores problemáticas y a la vez sus beneficios.

TELETRABAJO: UNA OPCIÓN PARA LA MEJORA DE LOS BENEFICIOS DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS EMPLEADOS	LUISA FERNANDA ORTEGA VARGAS	ORTEGA, luisa. <i>TELETRABAJO: UNA OPCIÓN PARA LA MEJORA DE LOS BENEFICIOS DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS EMPLEADOS</i> . Bogotá. Repositorio Institucional. 2017. Disponible en: https://hdl.handle.net/11634/2880	PDF	Orientación para las organizaciones sobre la implementación de esta modalidad de trabajo, y la evolución de la misma. De igual forma, se exponen algunos casos prácticos que fueron exitosos a través del Teletrabajo.
Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	Gabriela Alexandra Sánchez Paredes, Arturo Fernando Montenegro Ramírez	SANCHEZ, Gabriela; MONTENEGRO, Arturo. <i>Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial</i> . Quito. 593 Digital Publisher CEIT. 2019. Disponible en: https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133	Revista electrónica	Justificación de la tecnología como herramienta favorable para el desarrollo de una organización en la competencia, teniendo como objetivo alcanzar la modalidad de teletrabajo. Además, por medio de distintas teorías y criterios tanto conceptuales como técnicos se respalda dicha investigación.

Situación de miPymes frente a la reactivación económica	ACOPI (Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas)	ACOPI. <i>Situación de miPymes frente a la reactivación económica</i> . Bogotá. 2020. Información disponible en https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/06/6.-CUESTIONARIO-REACTIVACI%C3%93N-JUNIO-1.pdf	Página web del gobierno	Estudio realizado por el gobierno para informar la situación de las Pymes en la reactivación económica causada por el COVID-19.
Seguimiento a las miPymes en el proceso de reactivación económica, la realidad de la reactivación.	ACOPI (Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas)	ACOPI. <i>Seguimiento a las miPymes en el proceso de reactivación económica, la realidad de la reactivación</i> . Bogotá. 2020. Disponible en https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf	Página web del gobierno	Resultados del seguimiento realizado por el gobierno nacional después de la reactivación económica a causa del COVID-19.
VIDEO Mintrabajo testimonio teletrabajo 25 mayo 2018	Ministerio del trabajo	MINTRABAJO. <i>VIDEO Mintrabajo testimonio teletrabajo 25 mayo 2018</i> . Bogotá. 2018 disponible en https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo?inheritRedirect=true	Página web del gobierno.	Video realizado por el gobierno, sobre los aspectos positivos y cuidados para la implementación del teletrabajo.
LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA	MINISTERIO DEL TRABAJO Y MINISTERIO DE LAS TIC	MINTIC, MINTRABAJO. <i>libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia</i> . Bogotá. Información disponible en: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf	Página web creada por el gobierno	Consulta sobre los conceptos generales del teletrabajo, ¿qué es?, definición, modalidades, beneficios, retos para la implementación etc...

Fuente: elaboración propia. Documentos de investigación.

Marco Conceptual

El presente trabajo académico requiere de una generalidad de conceptos que deben ser abarcados puntualmente para entender y desarrollar de una manera más conforme la investigación, por lo cual, son términos que parten como base. A continuación, la breve lista:

Teletrabajo:

Según Escalante y otros, definen el teletrabajo como:

*“una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador; De igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial”.*⁷

Talento Humano:

Tal como lo expresan Benjumea, villa y valencia:

“Las organizaciones por medio de la gestión del talento humano deben propender por crear, diseñar y ejecutar estrategias con la posibilidad de evitar escenarios que generen

⁷ ESCALANTE, Zugehy, & UGAS, Luis. *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia*. Zulia. 2005. pag 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=784/78440101>.

estrés, productividad con niveles bajos, poca claridad en cuanto a resultados, descentralización de los estilos de trabajo especialmente en equipo, y ausencia de participación e integración en las actividades de la compañía”⁸.

Tecnologías De La Información y Comunicación (TIC):

Cabero expone que las Tic se deben desarrollar frente a 5 aspectos que las caracteriza:

1. **“Interconexión:** *Unión de dos o más tecnologías que resulten de beneficio para lo que se pretende realizar, agilizando los procesos de comunicación entre varias herramientas con la finalidad de brindar información.*
2. **Inmaterialidad:** *Toda clase de información conlleva un propósito para que esta sea creada, comunicada o procesada, para que posteriormente sea enviada y recibida terminando con una gestión de la información.*
3. **Instantaneidad:** *Tiempo y realidad son los conceptos desde donde la información debe ser ejecutada, para que su recepción permita transmitir y comunicar lo que se quiere en momentos exactos de una forma rápida y eficaz sin importar la distancia que exista.*
4. **Interactividad:** *Es necesario que la información requiera de dinamismo y creatividad al momento de ser compartida sin importar las herramientas a utilizar, pues está claro que una máquina y una persona necesitan de una relación para completar el proceso de interacción frente a la gestión de la información.*
5. **Sonido e imagen de calidad:** *Información de manera clara, concisa, textual, y modificable en cuanto a la generación de información por medio de imágenes y sonidos*

⁸ BENJUMEA, Martha. VILLA, Eliana, VALENCIA, Jackeline. *BENEFICIOS E IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN EL TALENTO HUMANO. RESULTADOS DESDE UNAREVISIÓN DE LITERATURA*. Medellín. Revista CEA. 2016. págs. 59-73.

cuyas herramientas deben ser muy precisas al momento de utilizar sin distorsionar lo que se pretende comunicar.

6. **Digitalización:** *Retransmitir a través de los diferentes medios de comunicación la misma información que se receptiona, evidenciando un mismo formato.*
7. **Innovación:** *Actualización de las tecnologías que con el tiempo no poseen la misma calidad, uso y efecto en los procesos de comunicación, para esto es necesaria tener los factores en cuenta como la interconexión y la interactividad”⁹.*

Pymes:

Según la ley 905 de 2004 *“Para todos los efectos, se entiende por micro incluidas las Famiempresas pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos (2) de los siguientes parámetros:*

Mediana Empresa:

- a) *Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, o*
- b) *Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.*

⁹ CABERO, Julio. *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas*. Granada. Grupo Editorial Universitario. 1998. Pags.197-206.

Pequeña Empresa:

- a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabaja-dores, o
- b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes o,

Microempresa:

- a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o,
- b) Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes... ”¹⁰.

Revisión De La Literatura

A continuación, se indican los conceptos clave que deben ser considerados para el correcto desarrollo de la presente monografía.

Teletrabajo y sus respectivas Modalidades.

Es importante definir el significado de teletrabajo para el estado colombiano ya que ante la organización internacional de trabajo OIT, el teletrabajo es según la ley 1221 de 2008 "*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*

¹⁰ Ley 905 de 2004. *Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.* 2 de agosto de 2004. D. O. No. 45628.

comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”¹¹.

Es decir, el desarrollo de actividades laborales fuera de la compañía donde están centralizados los procesos de la organización. Adicional esta modalidad nos permite tres modalidades de teletrabajo:

“Teletrabajo Autónomo:

Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

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 el cumplimiento de sus obligaciones. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

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 realizar sus tareas... ”¹².

¹¹ Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Artículo 2. 16 de julio de 2008. D. O. No. 47052.

¹² MINISTERIO TIC. *Preguntas frecuentes sobre el teletrabajo*. Bogotá. Abril 2020. pag. 3. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-126223_preguntas_frecuentes.pdf

Los requerimientos organizacionales que deben ser tenido en cuenta para adoptar la modalidad de teletrabajo son:

- ***“Requerimientos Organizacionales:*** *gestion de cambio organizacional, como tambien el compromiso de los integrantes de la empresa.*
- ***Requerimientos Tecnologicos:*** *elementos y plataformas electronicos que soporten esta modalidad laboral.*
- ***Requerimientos Juridicos:*** *legislacion vigente, condiciones juridica y riesgos laborales.”¹³.*

Segun el ministerio de las tecnologias de la informacion y las comunicaciones (MinTIC, 2020); El proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo incluye cinco etapas cada una con pasos definidos.

1. La primera de ellas es el compromiso institucional que da claridad sobre la voluntad y los objetivos de la dirección con la implementación del modelo.
2. La segunda es la planeación general del proyecto en la cual se define un plan de ruta para alcanzar esos objetivos y los recursos necesarios para lograrlos.
3. La tercera es la autoevaluación en materia jurídica, tecnológica y organizacional, para identificar los recursos y necesidades a suplir para iniciar el proceso de implementación.
4. La cuarta, es el desarrollo de la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización y los empleados a este cambio.

¹³ MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá. Pags.18-19. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

5. Y por último, la quinta etapa será de apropiación en la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas del teletrabajo como modalidad laboral de manera continuada¹⁴.

Derechos y Marco Legal Del Teletrabajo

Aportes Al Sistemas De Seguridad Social Integral.

Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), tal como lo establece el Artículo 7° del Decreto 884 de 2012¹⁵.

Suministro De Equipos Informaticos.

De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones¹⁶.

Costos Asociados a Los Servicios Publicos.

El empleador no puede trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al teletrabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar¹⁷.

¹⁴ MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá. Pags.28-61. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

¹⁵ Decreto 884 de 2012. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Artículo 7°. Abril 30 de 2012

¹⁶ Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Artículo 6. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052

¹⁷ MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá. Pag 114. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Jornada Laboral De Los Teletrabajadores.

El Artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral¹⁸.

Riesgos Laborales En El Teletrabajo.

El empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador, por lo tanto, debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para ejecutar las tareas¹⁹.

¹⁸ Decreto 884 de 2012. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.* Artículo 3°. Abril 30 de 2012

¹⁹ MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia.* Bogotá. Pag 114. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Marco legal del teletrabajo

Como propósito al desarrollo y regulación del teletrabajo se expide las siguientes leyes del marco legal para garantizar el bienestar, la igualdad y los derechos de los teletrabajadores.

Grafica 1. Marco legal con respecto a la regulación del teletrabajo en Colombia²⁰.

LEY / AÑO	CONTENIDO
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 776 de 2002	Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Sentencia C- 337/2011	Protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador.

Fuente: datos recopilados de la página del gobierno ww.teletrabajo.gov.co

²⁰ MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá. Pag 130. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Aspectos metodológicos

El presente estudio tiene como fin, indagar el impacto positivo en las Pymes de la ciudad de Bogotá, el método determinado es la investigación descriptiva, su objetivo es crear preguntas y realizar un análisis de los resultados obtenidos para describir la naturaleza de un segmento demográfico, este modelo permite centrarse en el “que” en lugar del “por qué” de un fenómeno.

Según Tamayo en el libro *el proceso de la investigación científica* indica que:

“El tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta”²¹.

Por otro lado, según Hernández, Fernández y Baptista indica que:

“con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá

²¹ TAMAYO, Mario. *el proceso de la investigación científica*. México D.F. limusa S.A. 2002. pag 46.

(qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos)²².

Con el propósito del cumplimiento del primer objetivo específico se ha determinado recopilar la mayor cantidad de información que permita identificar aspectos generales en la inclusión del teletrabajo en la Pymes, como la condiciones para su implementación, las modalidades que existen, la normativa estipulada por el gobierno de Colombia, entre otros aspectos. Finalmente, después de realizar la profundización teórica, determinar cuáles son los elementos positivos que generan beneficios para las empresas.

Gracias a un análisis de los resultados expuestos en el presente estudio, se logra reconocer la situación actual de las pymes en Bogotá con respecto a la implementación del teletrabajo, consigo, todos los aspectos positivos y conclusiones generadas después del análisis antes mencionado.

Presentación De Resultados

En el presente documento se logra determinar diferentes elementos en la implementación del teletrabajo, conoceremos las condiciones necesarias, aspectos generales en cuanto a la situación de las pymes y consideraciones contractuales y jurídicas del teletrabajo según la normativa establecida por el gobierno de Colombia, así mismo, el impacto positivo que genera esta modalidad laboral.

²² HERNANDEZ, Roberto; FERNANDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. *metodología de la investigación*. delegación Álvaro Obregón. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. 2014. Pag 92.

Contextualización De Las Pymes y La Situación Actual

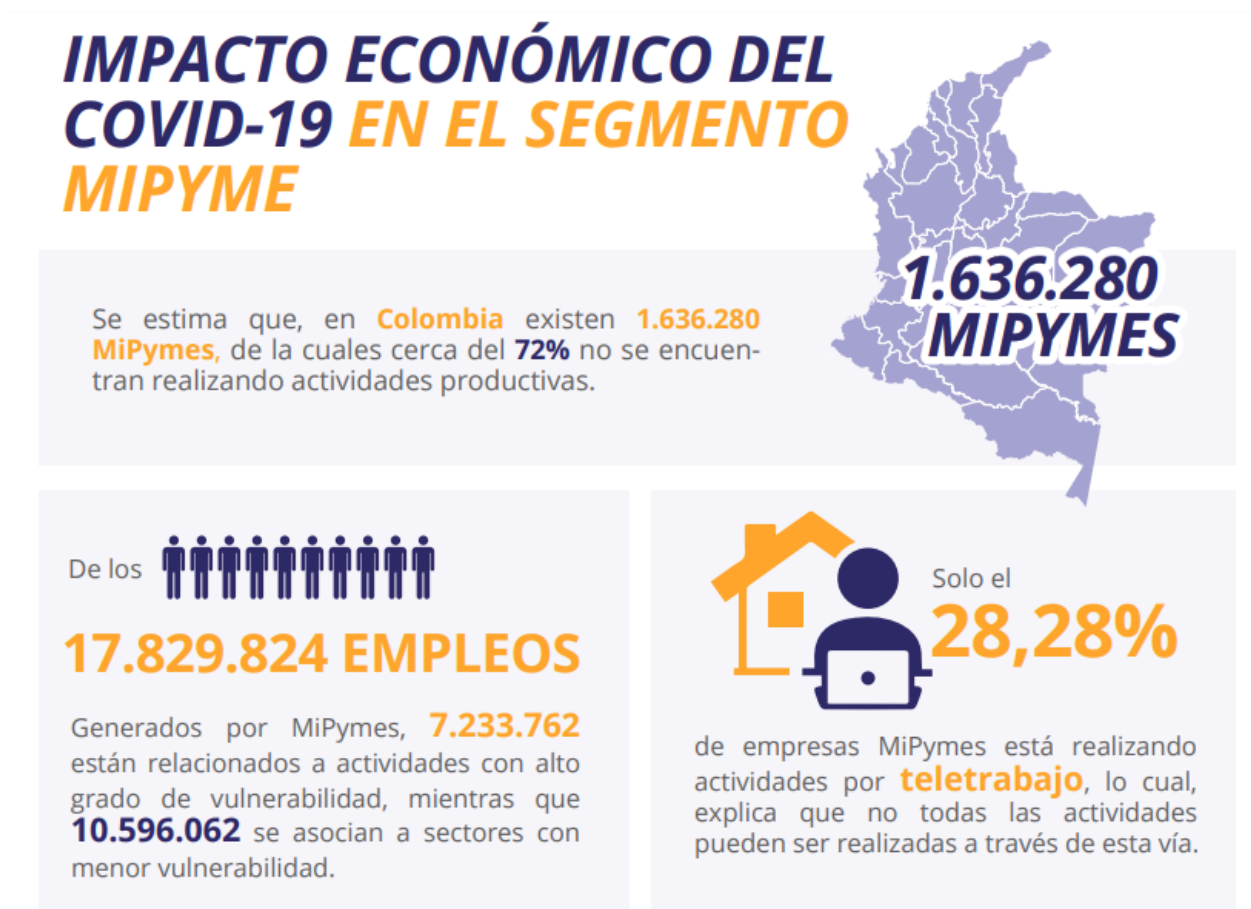
Para entender la importancia de las pymes en Colombia, se consultó páginas oficiales del gobierno, a inicios del año 2020 el ministerio de comercio, industria y turismo (MinCIT) presento el informe de las “cifras pyme” en el cual se evidencia que las pymes logran generar más de 10 millones de empleos solo por las pymes

“En el marco del 1er Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa – Pymes, la ministra del Trabajo, Alicia Arango Olmos, recordó la importancia que tienen las Pymes en el país, debido a que, según cifras del DANE, éstas representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 35% del PIB y el 80% del empleo de toda Colombia”²³.

La realidad de nuestro entorno empresarial, es difícil de comprender, se vive una situación complicada en el país, donde la nueva “normalidad” y el aprender a vivir con una coyuntura sanitaria, ha provocado que las empresas tomen decisiones complejas, donde la mayoría de las Pymes se vieron afectadas. El Virus COVID-19 (SARS-CoV-2) llegó a cambiar la posición económica del país, como también la cotidianidad de todos los colombianos, a continuación, se expone el impacto, el seguimiento y la situación actual entorno a las pymes y el uso del teletrabajo.

²³ MINISTERIO DEL TRABAJO. “MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia”: ministra Alicia Arango. Bogotá. 26 de septiembre de 2019. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

Grafica 2. Impacto económico del COVID-19 en el segmento Pyme.



Fuente: datos tomados de estudio realizado a las pymes ACOPI-2020

El impacto económico de COVID-19 presenta que Solo el 38% de las empresas pymes están realizando actividades productivas y solo el 28.28% opto por la modalidad del teletrabajo, el inconveniente es que la mayoría de empresas sigue siendo de trabajo manual, por lo cual, no todos los empleados pueden laborar bajo esta modalidad²⁴.

²⁴ ACOPI. *Impacto económico del COVID-19 en el segmento mipyme*. Bogotá. 2020. Obtenido de: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/1.-datos-mipyme-covid-19.pdf>.

Grafica 3. Impacto económico del COVID-19 en el segmento Pyme



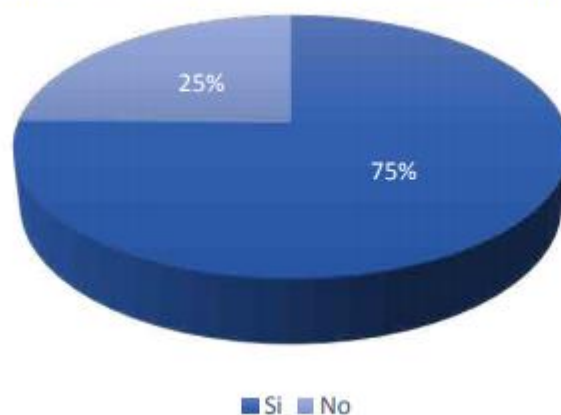
Fuente: datos tomados de estudio realizado a las pymes ACOPI-2020

Gracias a la pandemia el segmento de las Pymes dejaría de producir un estimado de \$25,8 billones de pesos, aunque el gobierno nacional implemento un plan de subsidio para los empresarios, muchas compañías no tienen la capacidad monetaria para asumir costos de nómina de sus trabajadores, en términos generales el desempleo aumenta y el crecimiento económico del país disminuye²⁵.

²⁵ ACOPI. *Impacto económico del COVID-19 en el segmento mipyme*. Bogotá. 2020. Obtenido de: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/1.-datos-mipyme-covid-19.pdf>.

Grafica 4. Seguimiento a las Pymes en el proceso de reactivación económica.

Gráfico 14. Uso de herramientas tecnológicas



Fuente: datos tomados de estudio realizado a las pymes ACOPI-2020

Según el estudio realizado de la ACOPI con respecto al impacto económico del COVID-19 en el segmento mypyme indican que:

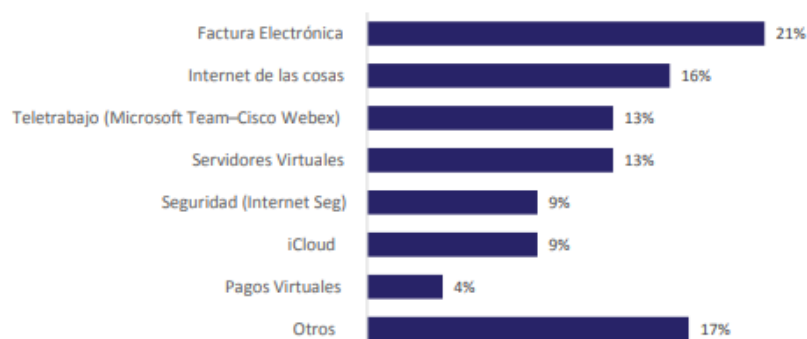
“El 75% de los empresarios encuestados manifestó que ha usado las herramientas tecnológicas para reforzar sus actividades productivas. De estos, el 62% dice haber utilizado las tecnológicas en ventas y marketing, el 17% en el área administrativa, el 13% en el área operativa, el 3% en logística y el 6% en otras áreas”²⁶.

La implementación de nuevas tecnologías obligo a los empresarios a innovar en sus compañías, sin embargo, el desconocimiento de las mismas no ha permitido explotar su uso al máximo, para ello es necesario una capacitación, lo cual le genera mayores gastos a las pymes.

²⁶ ACOPI. *Seguimiento a las mypymes en el proceso de realidad de la reactivación*. Bogotá. Agosto de 2020. Obtenido de: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf>

Grafica 5. Seguimiento a las Pymes en el proceso de reactivación económica.

Gráfico 16. Herramientas tecnológicas en las que necesitan capacitación



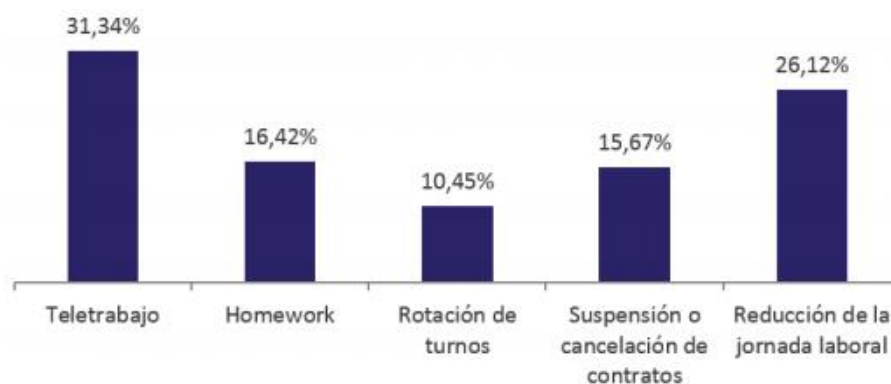
Fuente: datos tomados de estudio realizado a las pymes ACOPI-2020

según el estudio realizado por ACOPI indican que:

“Frente al uso de tecnologías en sus actividades y procesos productivos, el 21% de los empresarios manifiesta que requieren capacitación en facturación electrónica 16% en internet de las cosas, el 13% en teletrabajo, el 13% en servidores virtuales, el 9% en ciberseguridad, el 9% en iCloud (5%), el 4% en pagos virtuales y el 17% en otros temas relacionados”²⁷.

²⁷ ACOPI. *Seguimiento a las mpyms en el proceso de realidad de la reactivación*. Bogotá. Agosto de 2020. Obtenido de: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf>

Grafica 6. Seguimiento a las Pymes en el proceso de reactivación económica.



Fuente: datos tomados de estudio realizado a las pymes ACOPI-2020

La situación actual de las pymes según La Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), se encuentra que:

“el 47% de las empresas encuestadas mantuvo sus labores activas, mientras que, el 53% restante cerró sus puertas al comercio. Del 47% de las empresas que mantuvo sus labores activas, el 31.34% de dedicó al teletrabajo, el 16.42 al homework, 10.45% a la rotación de turnos, el 26.12% a la reducción de la jornada laboral, y el 15.67% de los empresarios optaron por la cancelación o suspensión de contratos”²⁸.

Beneficios De La Implementación Del Teletrabajo En Las Pymes.

El teletrabajo en Bogotá no era una de las modalidades más conocidas, hasta hace pocos años su implementación era mínima, las pymes seguían con labores presenciales, aun cuando

²⁸ ACOPI. *Cuestionario reactivación junio*. Bogotá. junio de 2020. Obtenido de: <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/06/6.-CUESTIONARIO-REACTIVACION-C3%93N-JUNIO-1.pdf>

muchas de ellas calificaban para la modalidad del teletrabajo, ahora debido a la situación actual muchos trabajadores deben desempeñar sus labores en casa, en este contexto el teletrabajo llega para brindar una oportunidad de productividad y mejora continua a las empresas en épocas de crisis.

Según ministerio de las TIC:

“En julio de 2018, cuando se divulgó el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', realizado para el Ministerio TIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, se reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores. Esto evidencia el rápido crecimiento de esta modalidad, pues se tuvo un aumento de casi el 400 % en relación con los dos años anteriores. Así mismo, las cifras muestran que en Colombia solo en lo que va del 2020, han sido asesoradas por parte del Ministerio TIC 128 empresas y más de 2.600 personas”²⁹.

Si bien el teletrabajo no solo se constituye en favorabilidad en su implementación, sus beneficios son mayores que sus contras, para identificar dichos beneficios el ministerio de las TIC desarrollo una aplicación que revela diferentes aspectos del teletrabajo como por ejemplo el tiempo y el dinero que los empleados y las empresas ahorrarían en esta modalidad laboral.

Según un ejemplo realizado por MinTIC (MinTIC, 2020): *“Si se realiza el ejercicio con un gasto diario entre transporte, alimentación y otros, por la suma de 22.500 pesos (usando el*

²⁹ MINTIC. *El teletrabajo, una modalidad que crece en Colombia*. Bogotá. 30 de abril de 2020. Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/porta1/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

transporte masivo en una ciudad como Bogotá, en dos recorridos diarios, con periodos de una hora y media desde el norte de la ciudad al centro de la misma) arroja los siguientes resultados:

- *Huella de equidad: el dinero que se emplea en transporte por todo un año es de 5.400.000 pesos.*
- *Huella de carbono: por los desplazamientos que realiza al año, debería plantar 13 árboles.*
- *Huella de calidad de vida: se gasta aproximadamente 35 días al año transportándose por motivos de trabajo”³⁰.*

Esto nos demuestra que los beneficios no solo están dirigidos a los trabajadores, sino también, a las empresas, el medio ambiente, la movilidad, la productividad y la sostenibilidad económica. Gracias a la implementación del teletrabajo en la actualidad, los empleados de las pymes pueden disfrutar de más tiempo en compañía de sus seres queridos, mayor ahorro de dinero, mayor sustento para su familia o para sí mismo y la posibilidad de destinar su dinero para otras actividades de goce.

Dentro de los beneficios para las organizaciones es relevante recalcar el aumento de productividad logrando mayores ingresos y crecimiento para las organizaciones, adicional reducción de costos reflejados en tecnología, planta física y talento humano. Captación de personal altamente calificado brindado posibilidades de contratación de personal a nivel nacional

³⁰ MINTIC. *El teletrabajo, una modalidad que crece en Colombia*. Bogotá. 30 de abril de 2020. Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

debido a los beneficios de ahorro de desplazamiento, aumento en retención de personal, generando equidad en los espacios laborales y personales brindando calidad de vida³¹.

Consecuencias Jurídicas y Contractuales

Según la organización internacional del trabajo (OIT) *“Además de los horarios de trabajo, el apoyo, los instrumentos técnicos y las medidas de salud y seguridad, también es fundamental aclarar las condiciones de los acuerdos de teletrabajo en relación con la ubicación, el reembolso de los gastos relacionados con el teletrabajo, los cambios contractuales y los procedimientos de notificación en caso de impedimentos para realizar el trabajo, enfermedad o accidentes del trabajo. Las organizaciones deben verificar varios aspectos jurídicos relacionados con el teletrabajo y contar con las pólizas de seguro adecuadas en caso de que ocurra un accidente del trabajo durante el teletrabajo”*³².

Así mismo como lo indica la organización internacional del trabajo (OIT), Los empleadores también deben aclarar las condiciones de empleo durante el teletrabajo, incluidas las cuestiones relativas a los salarios, las prestaciones y asignaciones de los trabajadores que se revisarán y podrían tener que ajustarse, los seguros y las consecuencias jurídicas relativas al material y los programas informáticos utilizados durante el teletrabajo. En principio, las condiciones de empleo deberían ser las mismas que cuando los empleados trabajan en las instalaciones del empleador. Asimismo, es necesario que los teletrabajadores sean conscientes de

³¹ MINTIC. *El teletrabajo, una modalidad que crece en Colombia*. Bogotá. 30 de abril de 2020. Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>.

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra. 2020. pag 15. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.

la responsabilidad de los distintos equipos que utilizarán mientras trabajan desde su casa, que pueden pertenecerles a ellos o a sus empresas, en caso de pérdida, daño o robo. Los trabajadores deben quedar exentos de toda responsabilidad financiera por esas pérdidas, a menos que se demuestre que han sido negligentes. Los empleadores deben seguir velando por el cumplimiento de la legislación nacional y de sus propias políticas organizativas, así como introducir nuevas medidas en las siguientes esferas:

- Supervisar si el gobierno ofrece una compensación de costos libre de impuestos para los teletrabajadores por los costos relacionados con el trabajo a domicilio e informar y apoyar a los trabajadores para que soliciten recibir este apoyo financiero.
- Revisar adecuadamente las prestaciones de los empleados, si por ejemplo la continuación del teletrabajo significa que los trabajadores no pueden hacer uso de algunas de sus prestaciones (por ejemplo, la afiliación a un gimnasio, la compensación por desplazamiento diario al trabajo, la comida y las bebidas gratuitas, etc.) y garantizar que el paquete global de salarios y prestaciones se mantenga al mismo nivel que antes de la pandemia, sustituyendo potencialmente algunas prestaciones por otras opciones de igual valor (por ejemplo, aplicaciones para hacer gimnasia, opciones de entrenamiento y aprendizaje en línea, etc.).
- Aclarar las consecuencias en cuanto a los impuestos a la renta si los trabajadores teletrabajan desde un país distinto del país en el que se encuentra el local del empleador. Lo mismo ocurre con los pagos de la seguridad social.
- Solicitar visados de trabajo y permisos de residencia para aquellos trabajadores que están teletrabajando fuera de su país de origen y no pueden regresar a ese país debido a las

restricciones relacionadas con la pandemia sobre el libre movimiento a través de las fronteras³³.

Teletrabajo como una opción rentable para las pymes

Estudio realizado por el ministerio de las TIC en más de 1000 empresas en el año 2014 indico que:

“el que el 13% de las grandes empresas, el 8% de las medianas y el 9% de las Mipymes respectivamente hacen uso del teletrabajo, a diciembre de 2014, había 66 empresas públicas y 82 privadas que habían firmado el pacto de teletrabajo, el cual busca beneficiar a las empresas que utilicen este nuevo marco laboral”³⁴.

según unipymes Los teletrabajadores, en su mayoría, hacen parte de la generación Millennials, conocen y saben manejar las tecnologías de la información necesarias para trabajar a distancia como: asistir a reuniones virtuales o trabajar en ambientes de colaboración, son disciplinados y comprometidos, se caracterizan por ser dueños de su tiempo, sin descuidar sus responsabilidades. Trabajan desde cualquier lugar del mundo, son personas autónomas, líderes, con objetivos y metas definidas y con habilidades para, mantener su rol en la compañía para la cual teletrabajan. Además, los avances tecnológicos recientes están reconfigurando las expectativas del cliente, y casi todos afirman que esto se acelerará durante la próxima década. Las principales expectativas de un cliente informado son: un acceso más rápido a los servicios;

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra. 2020. pag 15. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.

³⁴ UNIPYMES. *El teletrabajo, una opción rentable para las pymes*. Bogotá. Junio 26 de 2015. Obtenido de: <https://www.unipymes.com/el-teletrabajo-una-opcion-rentable-para-las-pymes/>

conectividad todo el día, todos los días y en “todas partes”; acceso en más dispositivos y una experiencia más única y personalizada³⁵.

Los colombianos ocupan 480 horas al año (20 días) en sus desplazamientos diarios, lo que repercute en la pérdida de 2% del PIB anual (16 billones de pesos), según un estudio reciente del Departamento Nacional de Planeación (DNP). Un reporte de Fedesarrollo muestra además que el teletrabajo puede generar un ahorro de más de 30% en costos de equipamiento y mobiliario e incrementar la productividad entre el 20% y 40%. Por su parte, el “Estudio de penetración y percepción del Teletrabajo en Colombia”, realizado por el Centro Nacional de Consultoría, confirma que el 73% de las empresas que implementan el modelo han comprobado sus beneficios³⁶.

Análisis De Los Resultados

Las modalidades de trabajo flexibles y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo. Según Burgos es destacable que la mayoría de los trabajadores expresaron su clara conformidad con el hecho de trabajar desde sus casas y su deseo de conservar esa forma de trabajo, los teletrabajadores, casi de forma unánime, preferían esta

³⁵ UNIPYMES. *El teletrabajo, una opción rentable para las pymes*. Bogotá. Junio 26 de 2015. Obtenido de: <https://www.unipymes.com/el-teletrabajo-una-opcion-rentable-para-las-pymes/>

³⁶ UNIPYMES. *El teletrabajo, una opción rentable para las pymes*. Bogotá. Junio 26 de 2015. Obtenido de: <https://www.unipymes.com/el-teletrabajo-una-opcion-rentable-para-las-pymes/>

fórmula, que además conlleva una acción para compensar el aislamiento, y es esa presencia a tiempo parcial en la empresa³⁷.

Gracias al uso de las TIC permite inclusión social, según Gorques indica que:

*“De todos es sabido que actualmente la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los horizontes de la acción empresarial, y en general en todos los ámbitos de la vida social, va dejando huella profunda en la dinámica de cambio tecnológico y de progreso. Uno de los ámbitos de mayor aplicación que se observan es en la cadena alimentaria, la economía social y en el medio rural en general”*³⁸.

Para el programa de responsabilidad social, un espacio adecuado, brindando al trabajador la oportunidad de evitar aglomeraciones, tráfico pesado e inestabilidad emocional por tráfico al movilizarse, generando para la ciudad una movilidad adecuada en las jornadas laborales, por ultimo evidenciaremos reducción en la contaminación evitando un alto flujo de personal en horas pico.

Esta modalidad laboral permite para a las Pymes nuevas oportunidades como el desarrollo de actividades de seguimiento y control permanente a través de sistemas tecnológicos generando mayor conectividad para los trabajadores de la compañía. El departamento de recursos humanos podrá aumentar sus estrategias de retención de personal y calidad de vida para el trabajador brindando comodidad para sus espacios personales. La relación recursiva encontrada entre la

³⁷ BURGOS, Mercedes. *Teletrabajo y discapacidad*. España. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. 2001. Pag 56.

³⁸ COLOM GORQUES, Antonio. *Innovación organizacional y domesticación de Internet y las TIC en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del Telecentro y el Teletrabajo*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. 2004. Pag 79. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=174/17404905>

productividad y la calidad de vida laboral hacen del teletrabajo una opción interesante de desarrollo organizacional en mercados globalizados. Las empresas están entendiendo que aunque su origen se remonta a la generación de utilidades a partir de inversiones de capital, existen otros motivos que dan vida y sentido a su permanencia en el tiempo³⁹.

Según los resultados expuestos en el presente trabajo de investigación, indica que las Pymes no reconocen la importancia del cambio en las estrategias organizacionales, menos del 30% implementan el teletrabajo como una opción viable para seguir en operación, así mismo, como muchas empresas aun realizan procesos manuales, es posible que un alto porcentaje de los trabajadores realicen sus tareas desde casa.

Es posible que las Pymes busquen alternativas para la continuidad operativa, de no ser así, la economía del país disminuiría en un alto porcentaje, como también el desempleo y la afectación social resultado de las pérdidas por parte de las Pymes.

Para las pymes es imprescindible el uso de nuevas tecnologías para la correcta implementación del teletrabajo, como también la gestión de los procesos, el seguimiento y capacitación de personal. Se debe tener en cuenta que el uso de esta modalidad laboral no opera de manera autónoma, se debe crear parámetros en los cuales se debe agregar los aspectos legales, económicos y sociales para asegurar el bienestar de la compañía y que los trabajadores gocen de los beneficios del teletrabajo. Aunque las empresas son las responsables de que el teletrabajo se

³⁹ CAMACHO, Rafael, HIGUITA, Damier. *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Bogotá. CRAI USTA. 2013. Pag 36. Obtenido de: <https://web-b-ebsohost-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/ehost/detail/detail?vid=2&sid=3c76f771-bce0-4710-8e04-8ed3f1a406e4%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=94933423&db=zbh>

genere correctamente, los trabajadores deben presentar un grado de compromisos para que las dos partes progresen en un contexto organizacional.

Conclusiones

- La implementación del teletrabajo es la oportunidad para que las Pymes obtengan mayor productividad y disminución de costos, ofreciendo a sus trabajadores bienestar en su labor y mejor calidad de vida, la incursión de esta modalidad permite a las empresas una perspectiva diferente del riesgo en la toma de decisiones.
- En el marco de recuperación económica, las Pymes deben pensar en el teletrabajo como la opción más razonable y viable, comprende grandes beneficios que no solo serán a favor de los trabajadores, las compañías podrán gozar de los aspectos positivos que comprende esta alternativa de trabajo, para garantizar que sea así se deben cumplir a cabalidad los requerimientos legales y sociales en su implementación.
- La coyuntura sanitaria ocasionada por el COVID-19 fue un factor determinante para que las empresas lograran evidenciar la viabilidad de teletrabajo, así mismo los aspectos positivos que conlleva su uso, podemos concluir que en un contexto “normal” en el cual la cotidianidad no se viera afectada o alterada, el teletrabajo quedaría en un segundo plano en la inclusión de nuevas alternativas para la mejora continua de las organizaciones.
- Por medio de la investigación realizada podemos concluir que la implementación de metodologías como el teletrabajo generan oportunidades de crecimiento para la

organización, nuevas estrategias de mejora continua y ventajas competitivas frente a otras empresas.

- La implementación en las Pymes de nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo, cada vez son una realidad, dado que actualmente el gobierno brinda capacitaciones y talleres para la inclusión de estas modalidades, por medio de su equipo de formación Comisión Asesora del Teletrabajo ubicados en las principales ciudades del país.
- Los factores sociales, económicos y ambientales gozan indirectamente de los beneficios de la implementación del teletrabajo, aun cuando esta alternativa organizacional está encaminada al bienestar de las empresas y los trabajadores. La reducción de personas en las calles, en el transporte, en el comercio en general de forma presencial, la reducción de huella de carbono, la contaminación, son razones suficientes para optar por esta modalidad y para aquellas empresas con compromiso social.

Referencias Bibliográficas

- ACOPI. (agosto de 2020). *acopi*. Obtenido de acopi: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf>
- ACOPI. (agosto de 2020). *acopi*. Obtenido de acopi: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/6.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf>
- benjumea, m., villa, e., & valencia, j. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. *revista CEA*, 2-4.
- Burgos, M. G.-C. (2012). *Teletrabajo y discapacidad*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. granada, españa.
- camacho, r. h., & higueta, d. (diciembre de 2013). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Obtenido de crai usta: <https://web-b-ebsohost-com.crai-ustadigital.usantomas.edu.co/ehost/detail/detail?vid=2&sid=3c76f771-bce0-4710-8e04-8ed3f1a406e4%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=94933423&db=zbh>
- Colom Gorgues, A. (2006). *Innovación organizacional y domesticación de internet y las TIC en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y el teletrabajo*. Red CIRIEC.
- Contreras, O. E. (2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*. bogota.
- DNP. (2 de AGOSTO de 2004). *DNP*. Obtenido de DNP: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html
- havriluk, o. (2010). el teletrabajo: una opcion en la era digital. *dialnet*, 93-109.
- hernandez, r., fernandez, c., & baptista, p. (2014). *metodologia de la investigacion*. delegacion alvaro obregon: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

MARTINEZ, F. (1996). *Perspectivas de las nuevas tecnologías de la educación*. madrid: F. J. Tejedor y G^a Valcárcel.

MinTIC. (abril de 2020). *ministerio TIC*. Obtenido de ministerio TIC:
<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

mintrabajo. (26 de septiembre de 2019). *mintrabajo*. Obtenido de mintrabajo:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

OIT, o. i. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. ginebra: Organización Internacional del Trabajo 2020.

tamayo, m. t. (2002). *el proceso de la investigacion científica*. mexico d.f.: limusa S.A.
 unipymes. (26 de junio de 2015). *unipymes.com*. Obtenido de unipymes.com:
<https://www.unipymes.com/el-teletrabajo-una-opcion-rentable-para-las-pymes/>

ESCALANTE, ZUGEHY Y OTROS. 2006. *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia*. *Revista Gaceta Laboral*. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela. Fuente: <http://www.scielo.org.ve/scielo> (Consultado el: 02- 02-2010)

Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), 93-109.

Buira, J. (2013). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Editorial UOC.
<https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/56596>

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Ortegón, F. (2020, septiembre 19). *En qué va el teletrabajo y su regulación*, Recuperado 19 de septiembre de 2020 de: <https://www.elcolombiano.com/tendencias/en-que-va-el-teletrabajo-y-su-regulacion-FC13664472>

Amaya, J. (2020, septiembre 1). *Desempleo en Colombia subió a 20,2% y 4,15 millones de personas perdieron su trabajo*, Recuperado el 10 de septiembre de 2020 de: <https://www.larepublica.co/economia/resultados-de-la-tasa-de-desempleo-de-julio-de-2020-en-colombia-segun-el-dane-3053149>

Colom Gorgues, A. (2006). *Innovación organizacional y domesticación de internet y las TIC en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y el teletrabajo*. Argentina:RedCIRIEC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usta/8740?page=5>.

García-Camino Burgos, M. (2012). *Teletrabajo y discapacidad*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/48397>

Escalante, Zugehy, & Ugas, Luis (2005). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Télématique*, 4(1),1-28.[fecha de Consulta 2 de Marzo de 2021]. ISSN: 1856-4194. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=784/78440101>

ACOPI. *Impacto económico del COVID-19 en el segmento mipyme*. Bogotá. 2020. Obtenido de: <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/1.-datos-mipyme-covid-19.pdf>.

Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052.

Ley 905 de 2004. *Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones*. 2 de agosto de 2004. D. O. No. 45628.

Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Artículo 2. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052.

MINISTERIO TIC. *Preguntas frecuentes sobre el teletrabajo*. Bogotá. Abril 2020 pag. 3. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-126223_preguntas_frecuentes.pdf

MINISTERIO TIC, MINISTERIO DEL TRABAJO. *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá. Pags.18-19. Obtenido de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ley 1221 de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Artículo 6. 16 de julio de 2008, D. O. No. 47052

Decreto 884 de 2012. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Artículo 7°. Abril 30 de 2012

Decreto 884 de 2012. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Artículo 3°. Abril 30 de 2012

MINISTERIO DEL TRABAJO. “*MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia*”: ministra Alicia Arango. Bogotá. 26 de septiembre de 2019. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>