

Fecha de presentación: Día Mes Año
Título del documento:

Información de los estudiantes asociados al desarrollo del documento
DILIGENCIAR LOS CABEZOTES DIGITALMENTE

Nombres y apellidos completos del estudiante		Félix Antonio Giraldo Suarez					
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input checked="" type="checkbox"/>	Semestre	<input type="checkbox"/>
Facultad							
Programa Académico							
Asignatura							
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)							
Correo electrónico institucional							
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input checked="" type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento	71.766.067	Número telefónico de contacto		3006001906			



Nombres y apellidos completos del estudiante							
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Semestre	<input type="checkbox"/>
Facultad							
Programa Académico							
Asignatura							
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)							
Correo electrónico institucional							
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento		Número telefónico de contacto					

Nombres y apellidos completos del estudiante							
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Semestre	<input type="checkbox"/>
Facultad							
Programa Académico							
Asignatura							
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)							
Correo electrónico institucional							
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento		Número telefónico de contacto					

ACEPTACIÓN DE CONDICIONES DEL DOCUMENTO DE TRABAJO

Los abajo firmantes (totalidad de autores del producto) manifiestan que todos los datos acá consignados son verídicos; todas las personas involucradas han sido notificadas sobre su participación en el desarrollo del manuscrito, tienen conocimiento y están de acuerdo con todos los aspectos aquí presentados.

En común acuerdo se garantiza el respeto por la autoría de los productos de los estudiantes, garantizando justicia en la autoría y propiedad intelectual según el trabajo de los mismos. Por último, otorgamos autorización para el tratamiento de datos personales¹

Firma: 	Firma:
Nombres y apellidos: Eduardo Nicolas Cueto Fuentes	Nombres y apellidos:
Facultad: Negocios Internacionales	Facultad:
Docente de la Asignatura (si aplica su autoría)	Autor
Firma: 	Firma:
Nombres y apellidos: Félix Antonio Giraldo Suarez	Nombres y apellidos:
Facultad: Negocios Internacionales	Facultad:
Autor	Autor

¹ AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

La Universidad Santo Tomás a través de la Dirección de Investigación e Innovación de la Sede Medellín, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de los grupos de investigación de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Dirección de Investigación de la Universidad y las Facultades. Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico investigacion@ustamed.edu.co.

Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en

https://www.ustamed.edu.co/images/documentos/LEY_DE_PROTECCION_DE_DATOS_PERSONALES.pdf

Título del Documento
Home working y su correlación con la improductividad por home schooling en el panorama pos Covid 19
Resumen (no mayor a 350 palabras)
La inesperada aparición del virus SARS-COV2 (Covid-19) y el cambio en las metodologías de trabajo, trajo consigo entre otras consecuencias la implementación obligatoria del Home working. Si bien esta no es una idea nueva, ahora tiene una nueva connotación y con ello surgen cuestionamientos sobre cómo puede afectarse la productividad empresarial dado a la migración inesperada sin contar con una infraestructura adecuada, sistemas de monitoreo, procesos estructurados y temas poco investigados como la afectación directa de la educación en casa de los miembros menores de las familias de la mano con el teletrabajo.
Abstract
The unexpected appearance of the SARS-COV2 (Covid-19) and the change in work methodologies that it brought with it, such as the mandatory implementation of Home working. Although this is not a new idea, it now has a new connotation and with it questions arise about how it can affect business productivity given an unexpected change without having adequate infrastructure, monitoring systems, structured processes and little-investigated topics such as the impact of home schooling of younger family members correlated with home working.
Palabras Clave: Home working , Covid -19, Productividad empresarial
Keywords.
Introducción
El home working desde la aparición del Covid 19 en tiempos de pandemia, volvió relevante la alternativa de no suspender las actividades pero si de trasladarlas hasta la ubicación de los colaboradores, mostrando un eslabón débil en tiempos de crisis como la disminución de la productividad, y de cómo hacer frente a los múltiples desafíos que esta situación supone. La característica del nuevo coronavirus es su rápida propagación, convirtiéndola en una enfermedad altamente contagiosa, por lo que afecta, a una parte importante de la población activa. La contención del virus a través de la vacunación ha rendido sus frutos y se ve normalizada la situación laboral en gran parte del país mostrando con el aprendizaje del último año la posibilidad a las empresas de minimizar su infraestructura si se conserva la modalidad de home working. En el futuro es probable que existan nuevas restricciones por nuevos picos de contagio y el modelo de alternancia en la educación, presenta un panorama que probablemente afecte de nuevo la productividad en el mercado.

Estado del arte

En este apartado se mostrarán los estudios realizados a nivel internacional y nacional que están en coherencia con el objeto de esta investigación.

El home working es una idea que se empieza a desarrollar desde el año 1973 cuando Jack Nilles en medio de la crisis del petróleo propuso “llevar el trabajo al trabajador”, creando el concepto de “Telecommuting” (Ministerio TIC Colombia, 2016). Después con la aparición y fortalecimiento del internet se fue popularizando este concepto y para el año 2001 como consecuencia de los atentados a las Torres Gemelas en Nueva York, las compañías optaron por implementar el homeworking, logrando excelentes resultados.

En el año 2006, en España se forma el plan Concilia que regula el home working, como forma de pensar en el bienestar personal, laboral y familiar de los trabajadores.

Durante la crisis económica Argentina entre los años 1998 a 2002 que se propició una nueva forma de reinvertirse en el mercado laboral, con lo que el home working comenzó a tomar fuerza, a la par que les permitía a las compañías la disminución de costos operativos (Min TIC, 2020). De esta manera se empieza a implementar en nuestro continente.

América Latina está en el proceso de realizar una legislación aún sin claridad o muy incipiente y sin definir aspectos importantes, como horarios, alcance de coberturas médicas, y de seguro, etc. Álzate & Giraldo (2017) piensan que el home working es la forma de laborar en el futuro, porque el poder de las comunicaciones y la tecnología, va hacer que prescindamos de forma presencial de las personas, ahorrándonos un tiempo importante, en transporte, oficinas, charlas, transito, entre otros.

En Colombia se crea la Ley 1221 de 2008, que en el art. 2 define el home working, como el desempeño de una actividad remunerada que presta servicios a un tercero utilizando como soportes el uso de tecnologías de la información y la comunicación (Congreso de la República, 2008).

En 2012 se expide el Decreto 884, que reglamentó parcialmente la mencionada Ley 1221. Ocupándose del home working en relación de dependencia.

En 2020 se establece los parámetros del Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia (Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2020), en el que se muestran los elementos que lo constituyen. Es así que de una manera muy definida y amplia expone todos aquellos aspectos vinculados al desarrollo del home working. Se encuentran contenidos en cuatro capítulos, en los que se exponen: Conceptos clave; Implementación del teletrabajo en las organizaciones; Tecnología para tele trabajar; Consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo. A lo largo de estos cuatro capítulos se detallan los aspectos más importantes y desarrolla cada uno de los elementos. En el que ciertamente se abarcan todos los aspectos que la relación laboral por teletrabajo pueda abordar, desde los aspectos más simples de definiciones, pasando por la postura del trabajador en la silla-escritorio, y todos los aspectos legales hasta la creación de sindicatos.

Osio (2018) define el home working como una actividad remunerada, que es una prestación por un servicio, el cual como cualquier otro trabajo debe estar dentro de la legislación vigente que los ampara. A entendido de Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas, & Camacho Ramírez (2017) el home working es una actividad muy reciente, por lo que aún existen lagunas que se deben cubrir, por ejemplo la delimitación de horarios, cual es punto límite entre el espacio laboral del trabajador, y el espacio de su casa con su familia. Por su parte Rolon & Sánchez (2018), señala que el home working, tal como otras actividades humanas se va constituyendo como una cultura, esto es que es una actividad que con el transcurrir del tiempo va empezar a delimitarse, y va ir enmarcándose dentro un conjunto de leyes que las van definir.

Valencia (2018) hace una definición de una serie de beneficios del home working: La flexibilidad de decidir cuándo, y cómo teletrabajar; Autonomía en el poder de organización y desarrollo de sus actividades; independencia en la movilidad; Mayor libertad en los proyectos por elegir y que hacer; Mayores oportunidades dentro del mercado laboral; Mayor productividad, al disponer de más tiempo; Mayor presencia en casa, para compartir con la familia; Le da oportunidad a las personas discapacitadas; Mejor calidad de vida; La posibilidad de conectar con un mayor número de personas a través de la web; Creación de nuevas empresas y servicios.

Es importante mencionar que “la vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos” (Granados 2011:12).

La conciliación “refleja las tensiones inherentes a la relación entre responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares” (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2011:2). Encontrar un equilibrio trabajo-familia no es fácil. Es necesario

dar un paso más allá que nos conduzca a una nueva forma de organización social, basado en un reparto equilibrado de tareas y trabajos en el que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo doméstico, del cuidado y del trabajo productivo.(Guirao 2011:24).

Metodología

Los resultados de esta investigación se darán de forma cualitativa y descriptiva con base al Home Working y la productividad y su conciliación con las labores familiares y domésticas, conformada por 3 fases:

Fase1: identificación de información secundaria en las bases de datos.

En esta fase, se identificaron los ámbitos categóricos que dan coherencias al objeto de estudios y de esta forma realizó la consecución de la información secundaria a través de pesquisas bibliográficas en bases de datos especializadas y textos que permitieron ampliar el marco referencial del trabajo.

Fase 2: triangulación de la información identificada.

Una vez obtenida la información secundaria, se procedió a triangular de manera sistemática los diferentes aspectos de la improductividad por home schooling en el panorama pos Covid 19, esto con el fin de resaltar los beneficios y restricciones dados desde la lógica organizacional.

Fase 3: Análisis propositivo de la información recolectada.

En este apartado se generó un constructo académico sobre las convergencias organizacionales dadas dentro de los escenarios de improductividad por home schooling en el panorama pos Covid 19.

Desarrollo/ análisis / resultados / argumentación/ discusión

Con la aparición del SARS COV-2 o Covid 19 finalizando el año 2019 logró una crisis sanitaria internacional en la que por la fácil propagación del virus generó un recesión inmediata y obligó a reinventarse a todos los sectores económicos, buscando alternativas para no parar todos los procesos, si bien no todos los sectores económicos fueron afectados de la misma manera, si generó una ola de despidos significativa que un año después aún se develan vestigios y las economías emergentes se encuentran en recesión. Si bien la situación tiene un proceso largo de recuperación, las organizaciones empezaron a entender que la alternativa del home working puede tener beneficios mayores para las compañías minimizando costos de transporte e infraestructura, pero dejando de lado la importancia del bienestar de sus colaboradores por no tener en cuenta variables exógenas como las labores domésticas y el home schooling.

Si bien estamos en la era tecnológica y los laboratorios farmacéuticos desarrollaron en menos de dos años vacunas para diezmar la tasa de contagio y volver a las labores habituales en una nueva normalidad, existe la posibilidad de que se gesten nuevos picos de contagio también por la rápida mutación del virus. Esto lleva a que en un futuro cercano se siga dando la alternancia en educación o incluso la vuelta a la virtualidad total generando de esta manera una nueva ola de improductividad.

En Colombia el 33% de la población está entre los 20 y los 40 años según el censo realizado por el DANE en los años 2018-2019. Hay dos variables a analizar que suceden en este rango de edades, primero, es la edad donde está en la cúspide de la productividad pero a su vez es el rango de edad en donde se encuentra concentrada la reproducción y por ende surgen responsabilidades y se puede llegar a producir un desequilibrio entre las labores domésticas y responsabilidades laborales si se encuentran en el mismo entorno.

A pesar de que múltiples estudios afirman que el home working tiene una incidencia positiva y considera que elimina factores como el estrés laboral y le permite a los colaboradores tener una cercanía con sus allegados, es importante considerar que es muy pronto para valorar una incidencia positiva en la productividad. De momento todas las cifras son positivas porque la correlación fue entre un cese completo de actividades o una adaptación inmediata a una nueva forma de laborar.

Es de esperarse que en el futuro cercano la forma de contratación para home working sea habitual y las empresas empiecen a adaptarse para lograr minimizar costos operativos y una optimización de recursos.

Existe unas variables poco analizadas de momento como lo son la carencia de medios electrónicos y el rol de los padres en la educación en casa, en la cual tienen que asumir el rol de docentes y lograr que sus hijos adquieran los conocimientos requeridos y desarrollen las competencias educativas necesarias. El cruce de horarios entre el home schooling y el home working es una problemática con una afectación directa en la productividad, puesto que genera un desafío entre la vida familiar y laboral para llegar a un equilibrio y hacer las dos gestiones de forma correcta.

Conclusiones

Es un hecho que el SARS COV-2 o Covid 19 cambió la forma de concebir las actividades laborales. Tuvo un cambio inmediato y con los avances tecnológicos se logró una rápida adaptación en Latinoamérica y particularmente en el caso de Colombia. El home working es una forma de trabajo que existe en Estados Unidos y Europa desde hace

décadas y existiendo estudios previos aportó a que en el caso particular de nuestro país se lograra la adaptación y aceptación rápida por parte de empresas y colaboradores.

Todavía existen múltiples problemas para lograr un equilibrio como la mejora en la infraestructura y metodologías laborales para lograr la eficiencia, pero está bien encaminado y traerá consigo nuevas oportunidades, pero también será necesario preparar a los profesionales en uso de tecnologías, desarrollo de nuevos mercados y en desarrollo de nuevas tecnologías.

En cuanto a la conciliación entre la vida laboral y las tareas domésticas, específicamente hablando del home scholling, los resultados revelan que no existe un equilibrio y es necesaria una reeducación familiar en responsabilidades compartidas y en estabilidad emocional para el afrontamiento de emociones que puede generar estos cambios. Adicionalmente, es necesaria una investigación y rápida adaptación de las instituciones educativas para situaciones venideras que tengan un impacto positivo en la educación y no lo presentado actualmente.

Bibliografía

Rodríguez Mayra A. (NOVIEMBRE DE 2020) El Teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19 en Colombia, una alternativa que llego para quedarse <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25677/1/EI%20Teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20la%20pandemia%20por%20Covid-.pdf>

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y BIENESTAR LABORAL, ANÁLISIS DE ROLES SOCIALES Y GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19. CASO ECUADOR (2020) <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/525/495>

Álzate, O., & Giraldo, J. (MAYO / AGOSTO de 2017). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo. Ciencia & Trabajo, 18 (56).

Cifuentes, D., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 8(1), 12-20.

Congreso de la República. (2008). Ley 1221. Bogotá: Diario Oficial No. 47.052.

Congreso de la República. (2012). Decreto 884. Bogotá.

Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia.

REVISTA DE DERECHO (48).

Osio, L. (enero-junio de 2018). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3 (5), 93-109.

Rolon, F., & Sánchez, S. (Enero - Junio de 2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? (U. Libre, Ed.) Dictamen Libre(22), 91-104.