

**¿CUÁL ES LA INFLUENCIA DEL TRABAJO PRESENCIAL VS EL TRABAJO
REMOTO FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLOMBIA DURANTE
EL ÚLTIMO AÑO?**



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

CESAR FELIPE JAIMES GONZALEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA
CAJICA, COLOMBIA - 22 DE NOVIEMBRE DE 2021

Dedicatoria

Dedico este ensayo a todos los empresarios y empleados que durante la pandemia descubrieron como la tecnología y un confinamiento obligatorio, genero la necesidad de ser eficientes desde casa, aprendiendo a trabajar desde la virtualidad con las herramientas disponibles y así lograr los objetivos de la compañía y el desarrollo personal de los empleados, teniendo en cuenta que el trabajo en casa reduce el tiempo de desplazamiento y se obtiene tiempo que puede ser aprovechado en otras actividades, creando nuevos hábitos , desarrollando habilidades y conocimientos, logrando eficiencia y adaptabilidad en pro de la compañía y el empleado.

Introducción

La dinámica laboral en el mundo ha venido cambiando debido a diferentes factores como la globalización y la revolución tecnológica, si bien en los países desarrollados el teletrabajo o trabajo remoto se había adoptado previamente, en Colombia se aceleró esta modalidad de trabajo con la llegada de la Pandemia ocasionada por el Covid-19. La pandemia ha cambiado las perspectiva de las personas frente a su papel en la organización y lo que buscan lograr con su vida laboral, ya que al tener la posibilidad de trabajar desde casa se ha visto un incremento en el tiempo “libre” y la forma como los hábitos de la población han mejorado dedicando mayor tiempo para compartir en familia, practicar deporte, practicar hobbies y realizar actividades diferentes a las cuales normalmente por el horario laboral no era posible dedicarle suficiente tiempo.

Considerando lo expuesto anteriormente se analizaran los aspectos positivos de estar en trabajo en casa o estar en la oficina , resaltando que las empresas y las personas deben estar alineadas estratégicamente, no solo porque la empresa es fundamental para poder lograr los resultados esperados en sus objetivos de vida, sino también porque el trabajador actual busca crecer tanto a nivel profesional como personal, además, están cada vez más interesados en permanecer y brindar todo su potencial a las empresas que les permitan ese crecimiento integral. Para ello es importante contar con un modelo laboral híbrido y sostenible en el largo plazo, el cual debe estar articulado con las herramientas tecnológicas.

Objetivo General

Identificar el impacto del trabajo en casa y trabajo remoto vs el trabajo presencial frente a la productividad laboral en Colombia el último año gracias al COVID 19.

Objetivos Específicos

- Analizar el impacto del teletrabajo o trabajo remoto en términos de costos.
- Determinar la estrategia que utilizaron las empresas para lograr atraer al mejor talento humano.
- Analizar el efecto de la implementación de un modalidad de trabajo con jornadas híbridas (un modelo mixto donde se laboren algunos días en la oficina y otros en casa.)

Misión

La misión es realizar una opinión en base a los aspectos positivos y negativos frente al trabajo en casa y en oficina, resaltando los aspectos más importantes a tener en cuenta, para tomar decisiones frente al manejo de jornadas laborales en Colombia, validar la importancia que tuvo el teletrabajo y ver los nuevos retos y adaptaciones que tiene volver a la presencialidad.

Visión

La visión es que con este ensayo las empresas puedan validar el optar por un modelo híbrido amigable con modalidades presencial y a distancia en donde las funciones de oficina estén muy bien definidas, igualmente las labores que se pueden realizar en casa, buscando el beneficio para las compañías y empleados, teniendo en cuenta que el teletrabajo y trabajo remoto han permitido a la población laboral disponer de mayor tiempo libre para desarrollo personal y a las empresas poder tener un excelente capital humano que pueda estar en cualquier parte del mundo.

Marco teórico

¿Cuál es la influencia del trabajo presencial vs el trabajo remoto frente a la productividad laboral en Colombia durante el último año?

El trabajo presencial siempre había sido la modalidad más utilizada por las empresas en Colombia, y jamás se veía el trabajo en casa o trabajo remoto como una opción importante en Colombia, ya que las empresas preferían tener a los empleados en contacto permanente y más si estaban trabajando en equipo para la toma de decisiones o en proyectos pero todo esto cambiaría a partir del pasado 25 marzo del 2020 llegó a Colombia la pandemia ocasionada por el virus Covid 19, bajo este escenario el Gobierno Nacional con el objetivo de garantizar la salud de la población colombiana y evitar la propagación del virus, se obliga a tomar la decisión de un confinamiento obligatorio, decisión que tuvo gran impacto en la industria nacional, debido a que grandes sectores de la economía se vieron afectados ya que debían continuar sus operaciones con total normalidad.

La adaptabilidad para sobrevivir los lleva a crear nuevos puestos de trabajo, enviar a trabajar desde casa a ejecutivos de la compañía y buscar cargos donde las actividades pudieran realizarse fuera del puesto de trabajo, los principales problemas que se evidenciaron es que los empleados no contaban con un espacio cómodo para poder realizar las funciones de su trabajo y mucho menos con una red de internet con la suficiente capacidad ni un computador con la velocidad que se necesita es ahí donde la tecnología juega un papel muy importante en la adaptabilidad, muchas compañías empezaron a crear puestos de trabajo que nunca pensaron tener y a contratar capital humano de cualquier parte del mundo que fuera capaz de afrontar los nuevos retos que trae consigo la nueva normalidad, según el Ministerio de Trabajo “*son más de 6 millones de colombianos que están trabajando en casa, tras las medidas de confinamiento que se impusieron por cuenta de la pandemia*”.” (Revista Semana, 2021), una cifra importante de la fuerza laboral del país, lo que generó un gran reto para las empresas y a su vez, dejó grandes enseñanzas con esta forma diferente de funcionamiento de las empresas.

Las empresas de hoy día se vieron obligadas a eliminar barreras y a pensar en el mercado global gracias a la alta competitividad presentada en la actualidad y todas las adaptaciones y cambios rápidos que llevo la pandemia, además de las condiciones del ambiente, es por esto mismo que han pasado a jugar un papel importante algunos nuevos aspectos de actividad organizacional como el control de calidad y ajuste a las normas globales, la reestructuración, reducción y fusión, la flexibilidad y complejidad de las estructuras y la nueva disponibilidad de equipos. Es importante aclarar que, no solo se han presentado cambios en el factor de manejo de la empresa, sino además en las nuevas tendencias que se están presentando y que se mueven alrededor de los empleados, en donde ha sido necesaria cierta flexibilidad y adaptabilidad por parte de los altos directivos y de las empresas como tal, brindando lo que más busca el talento humano, cambios de posición en la organización, oportunidades con retos profesionales en donde puedan crecer y un mayor tiempo libre para un desarrollo personal.

El confinamiento generó una reducción en el tiempo de desplazamiento de la casa al sitio de trabajo y viceversa, este tiempo disponible se convirtió en una ventaja para los empleados, ya que podrían dedicar ese tiempo “libre” para hacer actividades personales que antes no era posible realizar.

El trabajo en casa dejó los siguientes aspectos positivos importantes que se nombran a continuación:

- *“La producción mundial por hora trabajada aumentó un 4,9% en 2020, más del doble de la tasa media anual a largo plazo del 2,4% registrada entre 2005 y 2019”.¹ (International Labour Organizational, 2021)*
- *“Aumenta la productividad y reduce los costos fijos. (Ministerio de Trabajo, 2021)*

- *Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo.* (Ministerio de Trabajo, 2021)
- *Promueve la inclusión social.* (Ministerio de Trabajo, 2021)
- *Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación.* “ (Ministerio de Trabajo, 2021)
- que el talento humano puede ser más eficiente si tiene más tiempo libre para realizar otro tipo de actividades, logrando no solamente un desarrollo profesional si no un desarrollo personal, es por esto que las organizaciones tienen que darle prioridad no solo a los objetivos de la compañía si no a los de sus empleados, mostrando que entre más libertad y desarrollo individual le den al empleado, más eficiente y más acorde ira a los lineamientos de la compañía.
- Expedición de la ley 2088 de 2021 el cual regula el trabajo en casa.

Al hablar del aumento de producción por hora trabajada se puede evidenciar que al eliminar el tiempo muerto en trancones , la disminución de gastos de transporte , el compartir el tiempo en familia y un aumento en calidad de vida va de la mano con el aumento de producción y entrega de tareas por parte del trabajador , (Ministerio de Trabajo, 2021) aunque al principio por el confinamiento se evidenciaba un aumento de estrés por parte del empleado este se vino reduciendo cuando se acabó el confinamiento pero se siguió con modalidades de teletrabajo.

Los costos fijos que más se redujeron gracias al teletrabajo fueron los arriendos de oficinas, el costo en insumos de papelería, y la adaptación de puestos de oficina que tiene generalmente un alto ejecutivo, ya que generalmente la adaptación de un puesto de trabajo hace más de cinco años costaba en casa entre 1 millón y 3 millones mientras que para un puesto de

trabajo en una oficina para un gerente oscila entre los 18 millones de pesos (Portafolio, 2013) igualmente para los empleados los costos de transporte y gasolina se redujeron.

El trabajo en equipo fue uno de los grandes retos de las compañías, principalmente la comunicación y la toma de decisiones que se tenían que tomar en tiempos muy rápidos, es ahí donde aplicaciones como google meet, y zoom jugaron papeles muy importantes para el trabajo en equipo, otorgando estas herramientas comunicación al instante entre varios trabajadores, para poder llevar a cabo las funciones que se tenían que realizar en equipo.

La principal razón de la emisión de la ley 2088 del 2021 fue poder rellenar el vacío jurídico que tenían estas nuevas adaptaciones de trabajo en casa, en el cual busca garantizar el bienestar de las dos partes, las empresas y los trabajadores, los aspectos más importantes que trae esta ley es definición del trabajo en casa, temporalidad, y aspectos legales donde los más importantes son Aspectos Legales:

- *La nueva ley 2088 de 2021, en su artículo 11, protege a los trabajadores con los mismos derechos y garantías, pactados al inicio del contrato laboral, que incluyen jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales, festivos y descanso dentro de la jornada laboral, derechos de asociación, negociación sindical, y prestaciones económicas y asistenciales. (Ministerio de Trabajo, 2021)*
- *El auxilio de transporte para los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLV, estipula que recibirán este pago a título de "Auxilio de Conectividad digital", durante el tiempo que presten su servicio en Casa. (Ministerio de Trabajo, 2021)*
- *El trabajo en casa seguirá amparado por la ARL, que deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2021)*

- *El empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera* (Ministerio de Trabajo, 2021)
- *Empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo.* (Ministerio de Trabajo, 2021)
- *El trabajador debe realizar su carga habitual de trabajo y no debe tener sobrecargas adicionales.* (Ministerio de Trabajo, 2021)
- *Empleadores deben promover las pausas activas de higiene y protección de la salud. Ya que se tiene que garantizar.* (Ministerio de Trabajo, 2021)

Por otro lado, ya no son las compañías quienes pueden seleccionar entre los mejores trabajadores, sino que ellos son los que eligen en donde quieren trabajar, y también de la misma manera eligen en muchas ocasiones sus propios horarios, pero eso sí, cumpliendo siempre con los objetivos que se les proponga alcanzar, y por esto mismo es que las empresas deben ceder para poder abrirse a nuevas alternativas en donde puedan brindar a los empleados justo lo que ellos buscan y terminar reteniendo el mejor personal. Deben de ofrecer espacios en donde los empleados puedan crecer y sentirse satisfechos con su carrera, aportando así mismos y de la misma manera a la organización, y es ahí en donde juega un papel tan importante el ser empleable, porque hace que se mantengan atractivos hacia las oportunidades que las empresas ofrecen, y se deben enfocar a su vez en no descuidar aquellos aspectos que podrían contribuir positivamente a esta, como el demostrar inteligencia emocional, desarrollarse a partir del cambio, manejar oportunamente la tecnología, tener una red de contactos provechosa, perfeccionarse a sí mismo constantemente, desarrollar habilidades importantes como lo son las blandas, manejar de manera excelente el inglés y además de esto contar con experiencia internacional, manejar una orientación adecuada hacia el logro y los resultados, tener una visión empresarial de la carrera, realizar su trabajo con pasión y tener solidez en la ética y en los

valores, es por esto que si las compañías quieren que sus empleados tengan todas estas habilidades y capacidades , tienen que apoyarlos en su desarrollo personal e individual.

Justificación

El presente trabajo se desarrolla de acuerdo con el tema de recursos humanos presentado en el diplomado de Alta Gerencia, analizando las adaptaciones laborales que trajo la pandemia y como estas pueden llegar a beneficiar la calidad laboral del empleado al crear nuevas jornadas en donde el empleado pueda tener mayor tiempo libre para su desarrollo personal, y como estas adaptaciones llevan a que las compañías puedan tener acceso al mejor talento humano, sin importar en qué lugar del mundo se encuentre.

Aportes de su trabajo a la Universidad Militar Nueva Granada

Los principales aportes que se realizan a la Universidad Militar Nueva Granada es un análisis del efecto del teletrabajo o trabajo remoto vs el trabajo presencial frente a la productividad laboral en Colombia, determinar los efectos positivos y negativos del teletrabajo, su impacto en términos económicos para las empresas y el efecto sobre el bienestar del trabajador. Además, se presenta un marco de referencia para validar una jornada laboral mixta para los docentes, colaboradores de la universidad y estudiantes, en donde este tipo de jornadas permitan mejorar su bienestar al contar con mayor tiempo disponible para dedicarlo a su desarrollo deportivo o que tengan la posibilidad de desarrollar otro tipo de actividades.

Que le aporta a su perfil como profesional

El aporte más importante del presente ensayo es en primer lugar, visualizar la importancia del uso de las herramientas tecnológicas para el desarrollo profesional debido a la coyuntura mundial, analizar la posibilidad de acceder a trabajos en multinacionales dadas las condiciones de globalización que permiten que las empresas puedan contratar mano de obra calificada en diferentes partes del mundo, identificar que las compañías hoy en día no les importa la cantidad de tiempo que este un gerente , si no la calidad , que el desarrollo personal tiene que ir de la mano del desarrollo profesional y que tenemos que estar en constante cambio y crecimiento siempre a la vanguardia de la tecnología para todos los cambios y adaptaciones que el mundo de hoy traiga.

Enfoque critico

La pandemia trajo consigo un gran cambio en la vida cotidiana de la población mundial y dejó grandes enseñanzas de las cuales se destaca: la adaptabilidad de las jornadas laborales, aunque sigue siendo muy importante el ir a la compañía y hay trabajos que tienen que ser 100 % presenciales, las empresas y el departamento de recursos humanos tiene que implementar jornadas laborales mixtas, sin desconocer la importancia de realizar el debido seguimiento y monitoreo a las actividades del trabajador mediante reuniones periódicas que permitan determinar la productividad del mismo.

Conclusión

Lo que se puede concluir con este ensayo es que el retorno a la vida laboral normal llevo a que los empleados regresaran con unas expectativas diferentes, queriendo una mayor flexibilidad en su jornada laboral y en su lugar de trabajo, y es ahí donde las compañías tienen que buscar la adaptabilidad para darle esto al empleado, ya que serán estas las que tengan el mejor talento humano , compañías que creen modelos híbridos que vayan de la mano del desarrollo personal del empleado y las metas de la compañía, serán las que tendrán el capital humano mejor calificado, además la reducción de costos fijos es una de las mayores ventajas al implementar el trabajo en casa.

Bibliografía

- International Labour Organizational. (14 de Diciembre de 2021). Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/>
- Ministerio de Trabajo. (2021). EL LIBRO BLANCO: El Abc del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Portafolio. (2018). <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/teletrabajo-18-veces-barato-empresa-77110>.
- Revista Semana. (23 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.semana.com/educacion/articulo/a-cuantos-colombianos-les-gustaria-volver-al-trabajo-presencial/202108/>
- Revista Semana. (23 de Marzo de 2021). *Revista Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/educacion/articulo/a-cuantos-colombianos-les-gustaria-volver-al-trabajo-presencial/202108/>