



Propuesta de modelo gerencial de trabajo en casa para la empresa EDASEL de la ciudad  
de Medellín

Astrid Sorely Espinosa Álvarez

Edward Yesid Acevedo Hurtado

Elkin Antonio Peláez Quintero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

mayo de 2021

Propuesta de modelo gerencial de trabajo en casa para la empresa EDASEL de la ciudad  
de Medellín

Astrid Sorely Espinosa Álvarez

Edward Yesid Acevedo Hurtado

Elkin Antonio Peláez Quintero

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de  
Proyectos

Asesor(a)

Milton Esteban Sierra Cadavid

Magister en gestión de ciencia, tecnología e innovación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

mayo de 2021

## **Propuesta de modelo gerencial de trabajo en casa para la empresa EDASEL de la ciudad de Medellín**

### **Resumen**

La propuesta de un modelo gerencial de trabajo en casa desarrollado para la empresa EDASEL, comienza realizando un diagnóstico de cómo se está implementando esta modalidad en el área de tecnología de la organización; para la realización del estudio, se tomó como base un total de 30 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta y por otro lado se realizaron entrevistas donde se buscaba establecer la afectación de cinco dimensiones del entorno laboral del colaborador que realiza trabajo en casa: puesto de trabajo, costos de adecuación del lugar de trabajo, aspectos emocionales familiares y laborales y de productividad.

Luego, se recopiló información correspondiente a gastos económicos por parte de la empresa antes y durante la implementación de la modalidad de trabajo en casa, con el objetivo de contrastarlos y establecer diferencias de valores financieros entre estas dos modalidades de trabajo.

Los datos recolectados fueron la base de un análisis cualitativo y cuantitativo que permitió determinar el grado de implementación de esta modalidad y generar recomendaciones que apunten a mejorar el proceso, además de brindar a la organización y sus colaboradores herramientas de toma de decisión sobre la forma de la implementación de la misma.

**PALABRAS CLAVES**

Colaborador; estrategia; modelo gerencial; puesto de trabajo; trabajo en casa

**ABSTRACT**

The proposal for a work-at-home managerial model developed for the company EDASEL begins with a diagnosis of how this modality is being implemented in the organization's technology area; To execute the study, a total of 30 employees were taken as a foundation to whom a survey was applied, on the other hand, interviews were accomplished where it was looked to establish the affectation of five dimensions of the work environment of the employee who performs as a worker-from-home: workplace, costs of in house office adaptation, family and work emotional aspects and productivity.

Then, information corresponding to company expenses was collected before and during the implementation of the work at home method, with the intent of contrasting them and establishing differences in financial values between these two work modalities.

The data collected was the ground of a qualitative and quantitative analysis that allowed to determine the degree of implementation of this modality and generate recommendations that aim to improve the process, in addition to providing the organization and its employees with decision-making tools about how to implement it.

**KEYWORDS**

Employee; strategy; managerial model; workstation; work-at-home

## Índice

Resumen.....	iii
Introducción .....	9
Capítulo 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1 Descripción del problema .....	11
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 Justificación .....	12
1.4 Objetivos.....	14
1.4.1 Objetivo general .....	14
1.4.2 Objetivos específicos.....	14
Capítulo 2. Marco Referencial.....	16
2.1 Marco conceptual .....	16
2.2 Marco contextual.....	19
2.3 Marco legal .....	22
2.4 Marco teórico.....	24
Capítulo 3. Diseño metodológico .....	29
3.1 Línea de investigación institucional.....	29
3.2 Eje temático. ....	29
3.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo. ....	29
3.4 Diseño. ....	31
3.5 Alcance. ....	31
3.6 Población. ....	32
3.7 Tamaño de muestra. ....	32
3.8 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos. ....	32
3.9 Análisis y tratamiento de datos. ....	44
Capítulo 4. Resultados y discusiones .....	45
4.1 Análisis Encuestas.....	45
4.1.1 Sección General.....	45
4.1.2 Sección Puesto de trabajo .....	47
4.1.3 Sección Aspectos Emocionales Laborales.....	53
4.1.4 Sección Aspectos Emocionales Familiares.....	56
4.1.5 Sección Productividad.....	60
4.1.6 Sección Económica .....	64
4.2 Valoración de la empresa EDASEL por secciones .....	70
4.2.1 Sección puesto de trabajo.....	70
4.2.2 Sección aspectos emocionales laborales .....	72
4.2.3 Sección aspectos emocionales familiares .....	73
4.2.4 Sección aspectos de Productividad.....	74
4.2.5 Sección aspectos Económicos .....	75
4.3 Análisis Entrevistas.....	76
4.4 Análisis de costo/beneficio .....	78

4.5	Herramienta de valoración Web.....	82
4.5.1	Propuesta de modelo Gerencial para el trabajo en casa .....	82
4.5.2	Valoración y recomendaciones al modelo de trabajo en casa .....	88
4.5.3	Herramienta de valoración.....	100
Capítulo 5 .....		101
5.1	Conclusiones.....	101
5.2	Recomendaciones.....	102
Referencias.....		103
Anexos.....		107

**Índice de tablas**

Tabla 1 .....	76
Tabla 2 .....	89

### Índice de figuras

Figura 1 .....	46
Figura 2 .....	46
Figura 3 .....	47
Figura 4 .....	48
Figura 5 .....	49
Figura 6 .....	50
Figura 7 .....	51
Figura 8 .....	52
Figura 9 .....	53
Figura 10 .....	54
Figura 11 .....	54
Figura 12 .....	55
Figura 13 .....	56
Figura 14 .....	57
Figura 15 .....	58
Figura 16 .....	58
Figura 17 .....	59
Figura 18 .....	60
Figura 19 .....	61
Figura 20 .....	61
Figura 21 .....	62
Figura 22 .....	63
Figura 23 .....	64
Figura 24 .....	65
Figura 25 .....	66
Figura 26 .....	66
Figura 27 .....	67
Figura 28 .....	68
Figura 29 .....	79
Figura 30 .....	79
Figura 31 .....	81

## Introducción

Las herramientas tecnológicas han demostrado en los últimos años ser grandes aliados empresariales, brindando soporte, apoyo y visión para la consecución de los objetivos organizacionales. De igual manera la normatividad de un país debe apalancar la evolución tecnológica para la implementación de nuevas formas de trabajo, procurando buscar el bienestar del trabajador y estabilidad financiera para las organizaciones.

Hoy en día las dinámicas laborales permiten brindar espacios de trabajo diferentes al formato tradicional de oficina que entre las cuales se pueden encontrar diferentes modalidades como el coworking, trabajo en casa, teletrabajo, entre otros; dichos ambientes generan desempeños iguales o superiores en los colaboradores ya que brindan comodidad, versatilidad y eficiencia en su ejercicio diario.

Implementar en la organización una de estas modalidades de trabajo, implica realizar inversiones tanto económicas como de tiempo por parte del colaborador y de la empresa; para obtener un retorno importante es necesario estructurar planes y programas a mediano y largo plazo que proyecten la adecuación de los puestos de trabajo en casa de sus colaboradores al igual que el cambio en las rutinas laborales de los mismos.

Dadas las circunstancias actuales que vive la empresa EDASEL y particularmente los colaboradores del área de tecnología, los cuales vienen realizando trabajo en casa a raíz de la pandemia por COVID-19, la empresa se encuentra evaluando la posibilidad de implementar esta modalidad de trabajo de manera permanente, pero debido a la ausencia de una reglamentación clara que regule internamente esta práctica, se ve en la necesidad de identificar las condiciones

actuales que tiene cada uno de estos colaboradores en sus hogares con el fin de poder determinar un modelo que gestione esta modalidad.

Para abordar esta necesidad, el presente documento se apoya en dos herramientas de recolección de información: la encuesta y la entrevista, las cuales fueron aplicadas a los colaboradores del área de tecnología de la empresa donde igualmente se recopiló información referente a los gastos en materia de servicios públicos tanto de la empresa como de los colaboradores; a su vez que se solicitaron los costos de insumos de cafetería y de esta manera poder realizar un comparativo que permita determinar la viabilidad económica de la propuesta de trabajo en casa.

En este orden de ideas, se realizó la implementación de una herramienta web para recolectar la información y a su vez generar un análisis del estado emocional familiar y laboral, económico, de productividad y de puesto de trabajo; con la consolidación de los resultados que arrojaron los cinco módulos, proponer recomendaciones que permitan abordar las oportunidades de mejora para la incorporación del modelo de trabajo en casa propuesto.

A través de la información recolectada se define un modelo acorde a la necesidad de la empresa EDASEL, el cual se ajusta a la normatividad vigente en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST) e igualmente apunta a mejorar el bienestar emocional y económico de los colaboradores, pero también a una mejora en temas de productividad para la compañía.

## **Capítulo 1**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción del problema**

EDASEL es una empresa de consultoría cuyo objetivo es prestar apoyo tecnológico a entidades prestadoras de servicio de salud en Colombia, con una trayectoria en el mercado de casi 30 años, se encarga de identificar las necesidades y falencias de cada uno de los procesos de atención del paciente, entre los cuales se encuentra: atención inicial de urgencias, consulta externa, ayudas diagnósticas y gestión de autorizaciones, entre otras. Cuenta con una planta de personal integrada por 80 colaboradores, distribuidos en el área de: proyectos, servicios, soporte e informática, mesa de servicios y personal administrativo.

Su sede principal está ubicada en el barrio el poblado en la ciudad de Medellín y tiene sedes satélites en Bogotá, Cali y Barranquilla.

Desde hace un par de años varios colaboradores venían solicitando flexibilizar su jornada laboral implementando alguna modalidad de trabajo remoto que permitiera encontrar un equilibrio entre la vida familiar y sus responsabilidades profesionales, la empresa vio con buenos ojos esta idea y decidió dar vía libre a la solicitud, permitiendo que los colaboradores del área de informática contaran con equipos portátiles y que pudieran realizar sus labores desde los hogares durante 2 días a la semana; por la situación anterior, los directivos han estado inquietos respecto a los resultados que ha tenido esta flexibilización de labores para los colaboradores pues no cuentan con herramientas que permitan determinar el nivel de productividad de las personas que trabajaban de forma remota desde sus hogares y de igual forma los colaboradores vienen manifestando que al no contar con el mobiliario adecuado para la ejecución de la jornada laboral están presentando molestias a nivel físico, además de no disponer de un ambiente adecuado

dentro del hogar para realizar su trabajo; por estas razones, la compañía considera importante implementar una herramienta que le permita determinar la viabilidad de continuar con el trabajo remoto.

## **1.2 Formulación del problema**

Teniendo en cuenta las dificultades que se están presentando al interior de la organización por la implementación de un modelo de trabajo remoto del cual no se tiene un registro de desempeño del personal, y siendo implementado sin haber realizado un estudio estratégico y una capacitación a los diferentes integrantes del área de informática de la compañía, es importante determinar ¿cuáles serían las necesidades para la implementación de un modelo de gerencia estratégico de trabajo en casa para la empresa EDASEL en la ciudad de Medellín?

## **1.3 Justificación**

El trabajo en casa como modalidad en las empresas colombianas viene ganando gran importancia en los últimos años. Aunque esta forma de trabajo es relativamente nueva, se aprovecha de los avances tecnológicos que se producen en las últimas décadas, como por ejemplo el almacenamiento en la nube, las teleconferencias, las videollamadas, la actualización de datos en tiempo real; igualmente la adopción de metodologías ágiles para la planeación, seguimiento y control de las actividades asignadas que favorecen la evolución organizacional.

Estudios realizados por la compañía CISCO, indican que el teletrabajo aumenta en un 23% la productividad de los trabajadores, evidenciado por las Mejoras en la salud al reducir los niveles de estrés ocasionados por los desplazamientos y gastos asociados a estos, incidiendo en el impacto ambiental y disminuyendo la huella de carbono, además de un bajo consumo de

energía dentro de las organizaciones. Otra de las estadísticas que resaltan los beneficios del trabajo en casa corresponden al descenso de costos en la planta física en 18%, además de permitir predecir los costos relacionados a las inversiones en planta física, mantenimiento y servicios públicos; también impacta positivamente la reducción del ausentismo en un 63% y desestimula la rotación de personal, pues como lo demuestra el estudio la reducción en el retiro voluntario de los colaboradores disminuye en un 25%, permitiendo de esta forma un mejor aprovechamiento del recurso humano dentro de las necesidades de la compañía. (Ministerio TIC y Ministerio del Trabajo, como se citó en Cisco, 2011).

La necesidad de contar con lineamientos y políticas internas que gobiernen esta modalidad se convierten en pieza fundamental para directores, líderes y gerentes de estas organizaciones, es por esta razón que cobra fuerza y vigencia la implementación de un modelo gerencial que regule esta práctica. Se debe abordar este reto de modalidad de trabajo con herramientas claras, dando la oportunidad de verificar mediante la generación de indicadores el avance, adhesión y oportunidades de mejora de manera ágil sin que esta manera de ejercer las responsabilidades laborales se convierta en un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos empresariales y desmejore el clima organizacional dentro de las áreas donde se adopte este modelo.

Por el contrario, puede convertirse en el vehículo que brinde nuevos aires de innovación aprovechando los avances tecnológicos en esta materia e impactando de manera directa el bienestar y desarrollo laboral de los colaboradores al aprovechar los beneficios económicos de introducir esta modalidad y además de dar el paso hacia a la transformación digital, aspecto trascendental para la competitividad en el mercado global empresarial.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 *Objetivo general***

Diseñar un modelo de gerencia estratégica de trabajo en casa aplicable al área de tecnología de la empresa EDASEL de la ciudad de Medellín con el fin de implementarlo en los hogares de sus colaboradores para medir el nivel de apropiación del modelo y determinar la eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades que se asignan.

### **1.4.2 *Objetivos específicos***

- Realizar un diagnóstico de las condiciones actuales que tienen los puestos de trabajo de los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL de la ciudad de Medellín por medio de una encuesta, para determinar el nivel de cumplimiento de dichas condiciones al compararlas con la normatividad vigente del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer las principales características que debe tener el trabajo en casa de los responsables del área de sistemas de la empresa EDASEL por medio del desarrollo de entrevistas a los líderes de las diferentes áreas de tecnología, para diseñar las estrategias del modelo de gerencia de esta modalidad que permitan el cumplimiento de las responsabilidades de los colaboradores.
- Determinar el costo/beneficio de la implementación del trabajo en casa para el área de tecnología de la empresa EDASEL mediante la caracterización de los gastos de adecuación de los puestos de trabajo de los colaboradores para determinar la viabilidad de implantación del modelo.

- Diseñar una herramienta web basada en la caracterización que tiene la implementación del trabajo en casa del área de tecnología de la compañía EDASEL, que permita medir el nivel de apropiación del modelo y sirva para la toma de decisiones sobre la posible adopción de dicha modalidad de trabajo y como referente para otras organizaciones.

## Capítulo 2 Marco Referencial

### 2.1 Marco conceptual

Se pretende abordar algunas percepciones o reflexiones teóricas requeridas para el análisis, comprensión y clasificación de los conceptos que van a permitir precisar la información en torno al desarrollo de la pregunta de investigación. Entre estos componentes teóricos se tienen:

**El trabajo** es entendido como como un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Peiró, 1998)

El Ministerio De Trabajo define el **trabajo en casa** como una actividad ocasional, donde durante su ejecución deben de permanecer todos los derechos y todas las obligaciones que emanan de la relación laboral, garantías laborales y sociales las cuales deben ser respetadas por el empleador y aun estando en casa hay que seguir cumpliendo con las labores que normalmente se hacían de la empresa. Brocklehurst Argumenta que el trabajo en casa, antes que procurar una liberación del sujeto, crea en esta más ansiedad, al verse diluidas las distinciones tan claramente marcadas por las formas tradicionales de trabajo. (Circular 0041, 2020)

Como se menciona en la hoja informativa Género, salud y seguridad en el trabajo:

Los factores de **riesgo psicosociales** son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos

entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Para la Organización Mundial del Trabajo:

los **factores psicosociales** en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, 1984)

En Colombia el **teletrabajo** está definido 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. (Ley 1221, 2008)

Para el congreso de la República de Colombia:

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (**TIC**), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento,

transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes. (Ley 1341, 2009)

El termino **estrategia** se deriva del término griego *strategos*, que proviene del ámbito militar. Se asocia con la organización y planificación para lograr ciertas metas que normalmente están asociadas a la derrota del enemigo, en el ámbito empresarial está asociada a la elección de ciertos caminos de acción para pasar de la situación actual a la situación futura deseada, y que generalmente en las empresas podían elegir entre varios caminos de acción posibles; sus componentes centrales vienen dados por los productos y mercados en los cuales participa. (Tarziján, 2013).

La **Metodología** se entiende como:

el conjunto de operaciones o actividades que, dentro de un proceso preestablecido, se realizan de manera sistemática para conocer y actuar sobre la realidad social. Hace referencia a los supuestos epistemológicos. Como todas las técnicas sociales, la metodología y práctica del Trabajo Social están configuradas por la integración y fusión de 4 componentes: el estudio de la realidad, la programación de actividades, la acción social y la evaluación de lo realizado. Es esencial en cada una de estas fases, la participación de la misma población, en tanto sea posible en cada circunstancia. (Ander-Egg, 1982)

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.4. del decreto 1072 (2015) el **sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)** corresponde al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, en cual se basa en la mejora continua, evaluando y controlando los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

## 2.2 Marco contextual

### **Inicios del trabajo en casa (En el mundo)**

En la década de los 70's, el físico estadounidense Jack M. Nilles, acuñó por primera vez el término teletrabajo (telecommuting) en su búsqueda de optimizar los recursos no renovables su iniciativa era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, desgraciadamente, para esta época el desarrollo de tecnologías de tele comunicación no permitía masificar los grandes grupos poblacionales la idea de realizar su trabajo desde el hogar, además los directivos de las compañías no veían conveniente esta revolucionaria forma de trabajo por la falta de control sobre las actividades del trabajador y no tener en tiempo real los resultados de dicha labor.

Tal y como lo argumenta (Mears, 2007), en entrevista sostenida con el físico Nilles, una de las principales causas de no llevar el trabajo a casa era el no tener una mente abierta por parte de los gerentes de nivel medio y entender que las actividades del trabajador podían realizarse desde el hogar.

El teletrabajo empieza a tener relevancia con la consolidación de una red mundial de comunicaciones (Internet) a finales de la década de los 80's e inicio de los 90's, puesto que se crearon herramientas que permitían acceder e intercambiar información con protocolos como FTP y navegadores, además de la expansión de los computadores personales.

Con la masificación del teletrabajo a nivel mundial se podían encontrar datos como:

(...) En San Francisco, por ejemplo, a mediados de los 90 se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente. En España, en el año 2006 se puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo (Corbi, 2014).

## **Trabajo en casa en América Latina**

Dados los avances en materia de telecomunicaciones enunciados anteriormente, en América Latina se presentan acercamientos al trabajo en casa desde inicios de la primera década de este siglo. Con la implementación del networking, el coworking, almacenamiento en la nube; así como el uso del correo electrónico y los chats corporativos que permiten que cada vez más se pueda interactuar laboralmente sin necesidad de estar físicamente en una oficina o lugar de trabajo.

En Latinoamérica los países que en primera instancia exploraron el trabajo en casa fueron Argentina y Brasil, éstos (...) marchan a la cabeza en la implementación de labores con base en las nuevas tecnologías en la región. Se benefician estos países de políticas que han sido fortalecidas y que han contado con continuidad desde 2003, favoreciendo este tipo de empleabilidad. Se considera que Argentina cuenta con más de un millón de personas trabajando de alguna manera con “oficina en casa”. (Reyes, 2018)

Sin duda alguna Latinoamérica se enfrenta a la ardua tarea de impulsar la inclusión social para que los estratos socioeconómicos menos favorecidos puedan acceder fácilmente al uso de las tecnologías de telecomunicaciones y de esta manera lograr que el trabajo en casa se masifique y se convierta en una opción real de empleo para las empresas y trabajadores del continente.

## **Trabajo en casa en Colombia y legislación**

El trabajo en casa en Colombia se viene desarrollando desde inicios de éste nuevo siglo sin que hubiese un marco legal claro sobre los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador, sólo fue hasta el año 2008 cuando el gobierno colombiano promulga la Ley 1221, por

la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (Ley 1221, 2008).

Para el año 2012 ya se veía un aumento importante en la implantación del teletrabajo en Colombia, el mejoramiento en infraestructura y el impulso por parte de las empresas, así como el apoyo del gobierno, hicieron que cerca de 31.550 personas y un aproximado de 4.292 empresas se aproximaran a esta práctica. Ya para el 2018 el total de personas trabajando en casa eran de 122.278 y un aproximado para las empresas de 12.912. (Pérez, 2020)

El gobierno nacional promulga en año 2012 el Decreto 0884 por el cual se reglamenta la Ley de Teletrabajo, dando nacimiento a la comisión asesora del Teletrabajo. (Decreto 0884, 2012).

El mismo año se promulga la resolución 2886, por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (Resolución 2886, 2012).

Con la llegada de la pandemia por el COVID – 19, el gobierno nacional decreta la Emergencia Sanitaria como principal medida de protección de los ciudadanos ante la enfermedad. De igual manera y en ese marco normativo se expide la Circular 0021 del 17 de marzo del presente año con el fin de salvaguardar la economía del país y proteger la mayor cantidad de puestos de trabajo.

En dicha circular se define el trabajo en casa como una medida temporal y excepcional por la pandemia y se explica la diferencia entre esta forma de trabajo y el teletrabajo. Haciendo claridad sobre la no exigencia sobre algunos requisitos promulgados por la ley 1221. (Circular No 0021, 2020)

### 2.3 Marco legal

El teletrabajo en Colombia ha venido avanzado en un marco legal el cual se enfoca en los derechos legales del trabajador, en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

(Ministerio TIC y Ministerio del Trabajo, como se citó en Cisco, 2011)

A continuación, se hace referencia a la legislación que abarca la normativa del teletrabajo:

Constitución Política de Colombia 1991, en ella se enumeran los siguientes artículos:

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos

y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

(Constitución Política de Colombia, 1991)

Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” (Ley 1221, 2008).

Ley 1341 de 2009 “Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones” (Ley 1341, 2009).

Ley 1429 de 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, en su Artículo 3, Literal C donde se establece: Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo. (Ley 1429, 2010)

Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones” (Decreto 0884, 2012).

Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” (Ley 1562, 2012).

Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” (Resolución 2886, 2012).

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y expone la reglamentación referente al teletrabajo en el capítulo 5 (Decreto 1072, 2015).

Circular 0021 de 2020 que dicta “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria” (Circular No 0021, 2020).

Circular 0041 de 2020 en la cual se imparten los lineamientos para la realización del trabajo en casa, durante la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional, la cual debe ser acatada por los trabajadores, empleadores y las Administradoras De Riesgos Laborales (ARL). (Circular 0041, 2020)

## **2.4 Marco teórico**

### **Teletrabajo**

Con la aparición de nuevas tecnologías de comunicación y cómputo, la adopción por parte del sistema empresarial ha ido en constante crecimiento permitiendo que sus colaboradores puedan optar por realizar sus actividades fuera de la oficina o desde sus hogares, esta práctica está determinada como teletrabajo, en Colombia, el Ministerio de Trabajo la define 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". (Ley 1221, 2008)

Según dicha ley, existen tres alternativas que pueden ser implementadas por las empresas y trabajadores colombianos, a saber:

**Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

**Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Las empresas evaluarán de acuerdo con sus necesidades e intereses cuál de estas modalidades para implementar para el beneficio del colaborador.

De igual manera esta Ley define el **teletrabajador** como una persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

En los últimos años en Colombia se ha visto un aumento importante en número de teletrabajadores que han adoptado esta modalidad de trabajo con el apoyo de sus empleadores exponiendo interesantes cifras que avalan esta tendencia, una muestra de ellos es que para el año 2012 se contaba con 31.553 teletrabajadores aproximadamente y para el año 2018 esta cifra se cuadruplicó a 122.278 teletrabajadores.

En el apartado de las empresas, los números de incremento en el uso de este tipo de trabajo se ven marcados igualmente por un aumento, para el 2012 se tenían censadas 4.292 empresas con esta modalidad y para el año 2108 la cifra ascendía a 12.912. (Ministerio TIC, 2018)

Según la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP), el 98.8% de las empresas encuestadas se encuentran operando bajo la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y el 76,4% de ellas mantendrán esta modalidad finalizado el aislamiento preventivo decretado por el gobierno nacional. (Federación Colombiana de Gestión Humana, 2020)

El trabajo en casa se ve influenciado en gran medida con la Emergencia Sanitaria decretada por el gobierno nacional a finales de marzo del año 2020 como medida preventiva por la llegada al país del COVID-19. Las empresas y sus colaboradores se vieron obligados a realizar sus actividades diarias desde los lugares de residencia. Este entorno llevó a que los colaboradores realizarán dichas actividades en condiciones que en algunas ocasiones no eran las más adecuadas; por ejemplo, algunos de ellos no contaban con elementos de oficina como una silla ergonómica, un escritorio espacioso, un descansa pies, con buena iluminación, y con un ancho de banda (internet) suficiente para realizar satisfactoriamente el trabajo en casa.

Con el fin de flexibilizar la forma en que se desarrollaban estas actividades laborales en los hogares, el ministerio del trabajo expide la circular 021 de 2020 en la cual se indica que debido a la situación extraordinaria por la que atraviesa el país, el empleador y los trabajadores pueden llegar a acuerdos para continuar con las actividades de forma remota o trabajo en casa, diferenciándose del teletrabajo ya que este cuenta con normas específicas que lo regulan:

(...) las reglas de juego para el teletrabajo están contenidas en la ley 1221 de 2008, mientras que el trabajo remoto se puso en pie a la luz de la emergencia desatada por el coronavirus, por lo cual el Ministerio de Trabajo, al emitir el pasado 4 de junio la circular 041, enfatizó en que “el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la ley 1221”.

Una de las diferencias más notables, según advierte Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, es que “mientras el teletrabajo es una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades con apoyo en las tecnologías de las comunicaciones y la información, el trabajo en casa no tiene regulación específica, de forma que –normalmente– se pacta por escrito como beneficio extralegal para situaciones específicas que, sin embargo, exigen el respeto del mínimo de derechos y garantías previstos en la ley laboral”. Eso es precisamente lo que ha sucedido en medio de la emergencia. (Manchego, 2020).

### **Seguridad y Salud en el trabajo**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene por objeto establecer las políticas de protección de los trabajadores colombianos sin importar su tipo de contratación y sin determinar si son empresas públicas o privadas.

El trabajo en casa no es ajeno a estas políticas y aunque el trabajador este realizando sus actividades en un lugar diferente al de la oficina, se busca que este cuente con los recursos necesarios para poder realizar dicha labor.

(...) Los protocolos de seguridad y salud en el trabajo son lineamientos institucionales que buscan cuidar a los colaboradores y gestionar los peligros de una empresa en la búsqueda de minimizar el impacto sobre el bienestar y la vida. Estos no solamente se enfocan en la salud física, sino también en la salud mental dentro del ejercicio laboral, es por eso que incluso se da alcance a los implementos de trabajo, las labores, la responsabilidad social y la constante verificación de que todo esté en orden.

(...) Frente a la pandemia mundial de la COVID-19, muchas personas han cambiado a modalidades de trabajo remoto, home-office, teletrabajo y otras variantes que buscan sustituir el trabajo en las oficinas y hacerlo desde casa. Esto implica que las empresas tienen la obligación de mantener los protocolos de seguridad y salud en el trabajo (SST) bajo estas nuevas modalidades y procurar el cuidado de cada uno de sus trabajadores. (Peña, 2020)

## **Capítulo 3** **Diseño metodológico**

### **3.1 Línea de investigación institucional.**

Este proyecto toma como base la Sub línea de investigación institucional “dualidad estructural en la productividad, innovación y tejido empresarial para la generación de nuevo conocimiento y mejoramiento de procesos” porque con base en la recolección y análisis de información se define un modelo aplicable a un área y proceso específico de la empresa EDASEL, dando apoyo a la toma de decisiones organizacionales y en beneficio de sus colaboradores, siempre apuntando a la evolución y mejora continua del tejido empresarial.

### **3.2 Eje temático.**

La especialización en gerencia de proyectos brinda las habilidades necesarias para formular y controlar la adopción de nuevos modelos gerenciales que impulsen la innovación tecnológica y apoyen la gestión y el desarrollo de las políticas empresariales acordes a la realidad que vive la empresa y el mercado; procurando involucrar el talento humano y brindando herramientas que ayuden con la definición de la secuencia metodológica en la que convergen tanto las áreas como los procesos de la organización para lograr así la consecución de los objetivos estratégicos propuestos por la empresa.

### **3.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo.**

La presente investigación se desarrolla con base en un estudio documental y etnográfico con enfoque mixto, en el cual intervienen los colaboradores de la empresa EDASEL. A partir de dicho estudio, de carácter contrastivo (comparativo), se pretende realizar un diagnóstico de las

condiciones actuales que tienen los puestos de trabajo de los colaboradores, evaluar el grado de implementación del modelo de gerencia de trabajo en casa, determinar el costo/beneficio de la implementación de este en el área de tecnología y establecer las principales características que debe tener dando cumplimiento con el problema de la investigación, su respectiva pregunta y los objetivos planteados.

Se trabajará con el método etnográfico; el cual consiste en un estudio antropológico, es decir, del comportamiento humano de acuerdo con el contexto donde se encuentre, Giddens et al, (1998) lo definen como el estudio directo de personas o grupos durante un cierto período, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social.

La etnografía es uno de los métodos más relevantes que se utilizan en investigación cualitativa, esta orientación metodológica tiene que ver con el estudio de caso, que "... es una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencias cualitativas y/o cuantitativas con el fin de describir, verificar o generar teoría" (Carazo, 2006). Para este trabajo se ha elegido el estudio de caso múltiple como la herramienta que prueba estar en armonía con la descripción, el entendimiento y la explicación profunda de los fenómenos que procura la investigación.

El estudio de caso no proporciona soluciones sino datos concretos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles salidas que se pueden encontrar a cierto problema, no ofrece las soluciones a la investigación, sino que le entrena para generarlas, le lleva a pensar y a contrastar sus conclusiones con las de otros, a aceptarlas y expresar las propias sugerencias, de esta manera le entrena en el trabajo colaborativo y en la toma de decisiones en equipo, al llevar la investigación a la generación de alternativas de solución.

En ese orden de ideas cabe aclarar que la investigación documental es un proceso de recolección, organización, análisis e interpretación de información sobre un determinado tema, su fuente principal de insumos es el documento escrito que puede ser: impreso, electrónico, y audiovisual.

### **3.4 Diseño**

El diseño de la investigación es **no experimental**, ya que las variables no son manipuladas ni controladas. El investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. Se obtienen los datos de forma directa y se estudian posteriormente.

Según Kerlinger y Lee (2002) señalan que: “La investigación no experimental en cualquier investigación es la que resulta imposible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”, por lo cual se establece que en ningún momento se posicionan alternativas o mecanismos de estudio en la investigación diferentes a aquellos que permitan su análisis de forma tangible, estableciéndose con ello, que solamente se apreciará la realidad en su estado natural, tanto desde la perspectiva práctica como también teórica, ya que no se procederá en ningún momento al establecimiento de conjeturas no idóneas.

### **3.5 Alcance**

En el diseño metodológico, los datos que se utilizan en el estudio de caso provienen de la información suministrada por los colaboradores de la empresa EDASEL a través de las encuestas, entrevistas y registros fotográficos; lo que permitirá hacer una descripción detallada del problema. Este diseño tendrá cuatro fases: la primera de exploratoria inicial, luego una fase analítica y explicativa, se prosigue con una fase de encuestas, entrevistas y registros fotográficos

y finalmente una fase de conclusiones. Bajo este contexto “lo que se pretende es identificar y describir los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado” (Carazo, 2006, pág. 171).

### **3.6 Población**

Ya que la población de la empresa EDASEL es pequeña y finita (30 colaboradores) se utilizará esta misma como muestra.

### **3.7 Tamaño de muestra**

El tamaño de la muestra seleccionada para este estudio corresponde a los 30 colaboradores de la empresa EDASEL.

### **3.8 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.**

#### **Encuesta**

Con este instrumento se pretende recolectar e identificar las condiciones laborales de los colaboradores del área de tecnología de la información de la empresa EDASEL en 5 secciones transversales (puesto de trabajo, aspectos emocionales laborales y familiares, productividad y económicos) que permita tener un contexto general sobre la realización de trabajo en casa y sus implicaciones en el ámbito laboral. La información suministrada se analizará de forma anónima con el fin de establecer generalidades de la modalidad de trabajo en casa y su impacto en el desempeño laboral.

A continuación, solicitamos muy cordialmente responder la siguiente encuesta, teniendo en cuenta su percepción laboral:

### Sección General

1. ¿Cuál es tu género?

- Femenino
- Masculino
- Otro

2. ¿A qué rango de edad perteneces?

- Entre 18 y 23 años
- Entre 24 y 29 años
- Entre 30 y 35 años
- Entre 36 y 40 años
- Mas de 41 años

3. ¿A qué estrato socioeconómico pertenece?

- 1 o 2
- 3 o 4
- 5 o 6

4. Indique su profesión:

---

5. ¿A cuánto asciende su salario mensual?

---

### Sección Puesto de trabajo

1. ¿Cuenta con un espacio físico adecuado para trabajar en casa (mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo)? Si su respuesta en No, por favor justifique la respuesta.

- Sí
- No

¿Por qué?

---

2. ¿Cuenta con los siguientes recursos físicos para realizar su actividad laboral? Marque todas las opciones que le apliquen

- Silla Ergonómica (Regulable en altura, acolchada y con soportes para las ruedas)
- Escritorio (Mínimo 70 cm de alto, 60 cm de profundidad y 100 cm de largo)
- Ancho de Banda (Mínimo 15Mb)
- La superficie donde se ubica la silla facilita el desplazamiento
- Espacio para almacenamiento
- Conexiones eléctricas adecuadas (tomas, extensiones y enchufes)
- Ninguna de las anteriores

3. ¿Cuenta con los siguientes recursos necesarios para actuar en caso de una emergencia?

Marque todas las opciones que le apliquen

- Extintor
- Botiquín
- Ruta de Evacuación
- Punto de Encuentro
- Números de Emergencia (123, Bomberos, Policía)
- Ninguna de las anteriores

4. ¿Cuenta con los siguientes aspectos ambientales en su área de trabajo? Marque todas las opciones que le apliquen

- Iluminación adecuada (Natural, Artificial)
- Ventilación adecuada (Natural, Artificial)
- Condiciones aceptables de Ruido
- Ninguna de las anteriores

5. ¿Su empresa le provee una conexión estable a su red interna (VPN)?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

### **Sección Aspectos Emocionales Laborales**

1. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la comodidad y confort que tiene actualmente en casa para realizar el trabajo en casa?

- Muy satisfecho
- Medianamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Muy insatisfecho
- Indiferente

2. Usted prefiere realizar:

- Trabajo en casa
- Trabajo de oficina

¿Por qué?

---

3. ¿Cuál es su grado de satisfacción emocional respecto a trabajar desde casa?

- Muy satisfecho
- Medianamente satisfecho

- Poco satisfecho
- Muy insatisfecho
- Indiferente

¿Por qué?

---

4. ¿Ha recibido capacitación y apoyo en el trabajo en casa por parte de su empleador?

- Sí
- No

Justifique su respuesta

---

5. ¿Existe una motivación especial para trabajar desde casa?

- Sí
- No

¿Cuál?

---

#### Aspectos Emocionales Familiares

1. ¿Cuántos días a la semana te gustaría trabajar desde casa?

- 1 día
- 2 días
- 3 días
- 4 días
- 5 días o más

Justifique su respuesta

---

2. ¿Su familia o personas con quien vive están dispuestos a apoyarlo con el espacio físico y laboral de trabajo en casa?

- Sí
- No

Justifique su respuesta

---

3. ¿Su familia se ha visto afectada emocionalmente por el trabajo en casa?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

4. ¿Cuál de los siguientes trastornos asociados al trabajo en casa se le han generado? Marque las opciones que le apliquen

- Familiares
- Sueño
- Alimenticios
- Físicos
- Emocionales
- Ninguna de las anteriores

5. ¿Su vida social y familiar se ha visto afectada con el trabajo en casa?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

### **Sección Productividad**

1. ¿Siente que es productivo cuando trabaja en casa?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

2. ¿Cree que el trabajo en casa le ha permitido adquirir nuevas habilidades laborales?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

3. ¿Cuántas horas extras ha dedicado a su jornada laboral semanal?

- 0 horas
- 0 a 5 horas
- 6 a 12 hora
- 13 a 20 horas
- 21 horas o más

4. ¿Cómo considera la relación laboral con su equipo de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa?

- Excelente

- Buena
- Normal
- Regular
- Mala

5. ¿Como calificaría su sentido de pertenencia frente a la empresa bajo la modalidad de trabajo en casa?

- Muy bajo
- Bajo
- Medio
- Medio alto
- Muy alto

¿Por qué?

---

### Sección Económicos

1. ¿Cuánto dinero ha invertido en las adecuaciones necesarias para realizar trabajo en casa?

- Entre \$10.000 y \$100.000
- Entre \$100.000 y \$300.000
- Entre \$300.000 y \$800.000
- Mas de \$800.000
- No he tenido que invertir

2. ¿Se ha visto afectado económicamente con el trabajo en casa?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

3. ¿Se ha visto beneficiado económicamente con el trabajo en casa?

- Sí
- No

¿Por qué?

---

4. ¿Se ha visto afectado o beneficiado con relación a sus servicios públicos al realizar trabajo en casa?

- Disminuyeron entre \$10.000 y \$50.000
- Disminuyeron entre \$50.000 y \$100.000
- Disminuyeron entre \$100.000 y \$200.000
- Disminuyeron más de \$200.000
- Aumentaron entre \$10.000 y \$50.000

- Aumentaron entre \$50.000 y \$100.000
- Aumentaron entre \$100.000 y \$200.000
- Aumentaron más de \$200.000

5. ¿Se ha visto afectado o beneficiado económicamente con relación a su alimentación y transporte al realizar trabajo en casa?

- Sí
- No

¿Cuánto?

---

### **Entrevista**

Con este instrumento se pretende identificar el conocimiento, expectativas, motivaciones y beneficios que tiene el colaborador de la empresa EDASEL frente a la modalidad de trabajo en casa con el fin de analizar y determinar acciones que permitan mejorar la implantación del modelo en el área de tecnología. Los datos recogidos se utilizarán de forma anónima para establecer algunos de los principales lineamientos que debería tener la modalidad de trabajo en casa.

Apreciados colaboradores, solicitamos el diligenciamiento de las siguientes preguntas que servirán para conocer el grado de implementación del trabajo en casa

1. ¿Sabe usted en qué consiste el trabajo en casa?

---

---

---

---

2. ¿Sabe usted qué recursos necesita para hacer trabajo en casa?

---

---

---

---

3. ¿Qué expectativas tiene usted frente al trabajo en casa?

---

---

---

---

4. ¿Qué perfil consideras debe tener un colaborador que trabaja desde casa?

---

---

---

---

5. ¿Cuál es su motivación para realizar trabajo en casa?

---

---

---

---

6. ¿Puede realizar sus actividades laborales desde un lugar diferente a su oficina?

---

---

---

---

7. ¿Cuáles competencias considera usted que tiene para realizar trabajo en casa?

---

---

---

---

8. ¿Cómo actúa frente a los cambios?

---

---

---

---

9. ¿Qué tan autónomo es usted frente a sus actividades laborales?

---

---

---

---

10. ¿Qué posibles obstáculos visualiza para realizar trabajo en casa?

---

---

### **Sistema de valoración para la implementación del trabajo en casa**

El objetivo de la herramienta es permitir a través de un sistema centralizado la elaboración de encuestas, presentación y captura de estas, pues administrativamente permite configurar una serie de valoraciones y recomendaciones de acuerdo con la información recolectada en las encuestas, la cual puede ser visualizada y acompañadas de gráficas que la representen para apoyar a la empresa en la toma de decisiones y evidenciar oportunidades de mejora respecto a la evaluación de modelo propuesto.

### **Sistema**

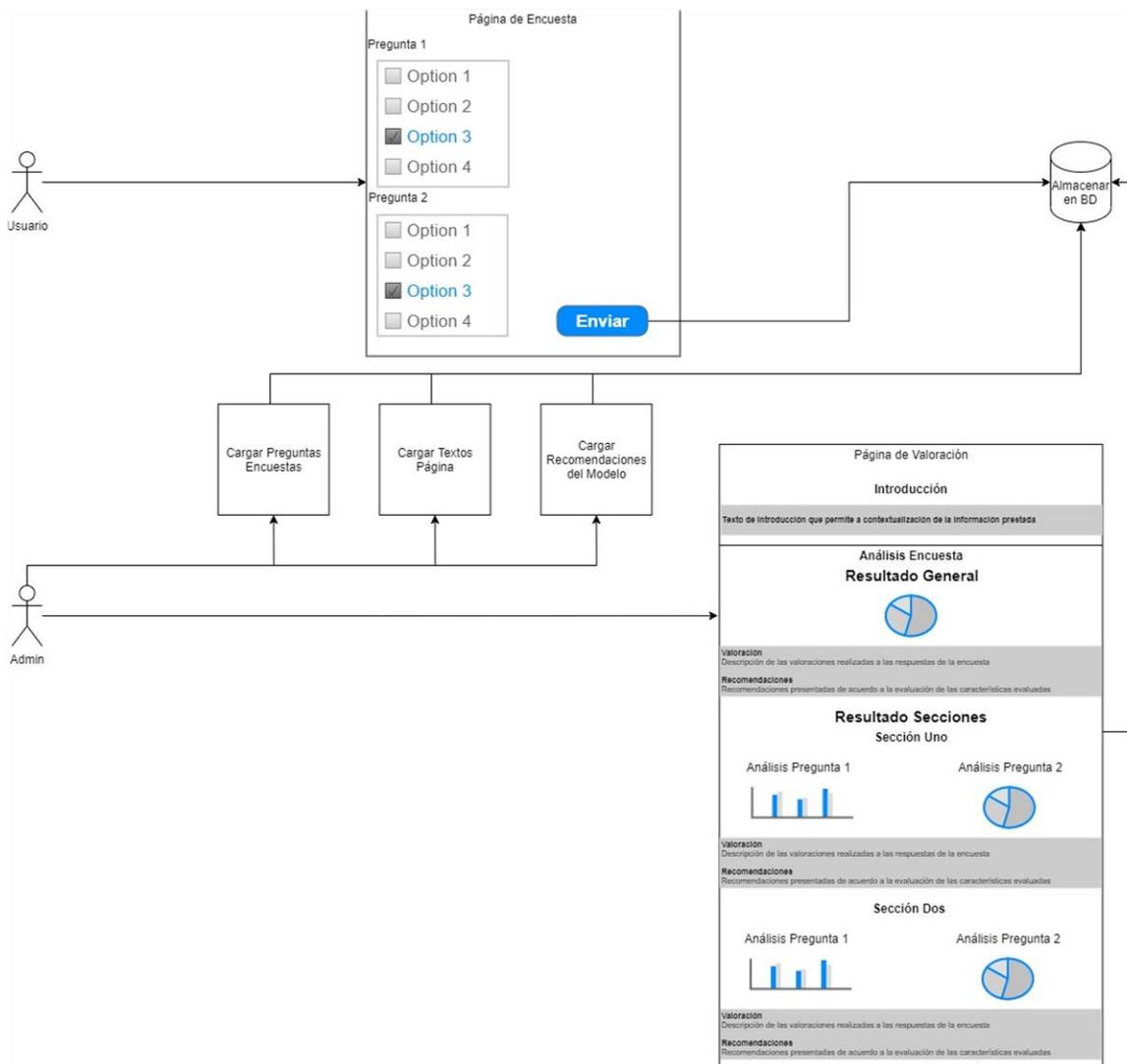
El sistema se encuentra construido bajo la metodología de Mínimo Producto Viable (MVP), donde se busca incorporar las características al sistema que cumpla con las expectativas mínimas de funcionamiento, siempre orientado a dar valor a la entrega.

### **Arquitectura del sistema**

El sistema está compuesto por 2 módulos:

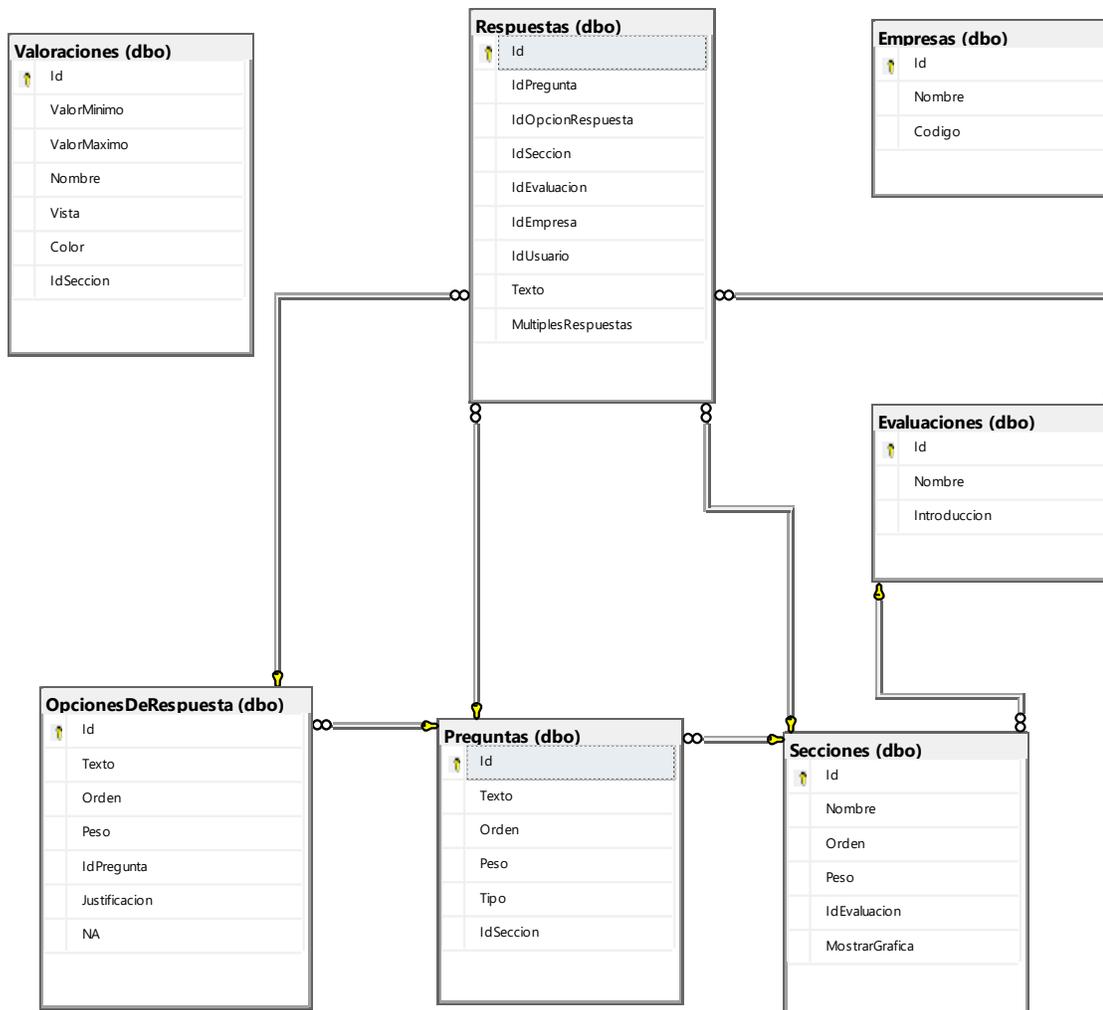
**Vista administrador:** En esta vista el sistema muestra el análisis de gráficas e información recolectadas en las encuestas contestadas por el público objetivo al cual fue enviado, el sistema divide la información por secciones con el fin de permitir una mejor visibilidad y entendimiento de la información.

**Vista Usuario final:** Consiste en una página web que contiene las preguntas definidas por los administradores con el fin de capturar la información que sea relevante para el análisis del modelo de trabajo en casa propuesto.



## Base de datos

El modelo de base de datos está construido sobre el motor de base de datos SQL Azure alojado en la nube y este se encuentra construido bajo el modelo de entidad-relación.



## **Aspectos técnicos**

El sistema está construido sobre la plataforma ASP.NET específicamente con tecnología MVC y Razor, y se encuentra alojado en un AppService en Azure y cuenta con una arquitectura N-Layer con capas de Presentación, Servicios, Modelo y Acceso a datos.

Se utilizaron los siguientes complementos (herramientas externas):

- Bootstrap (Visualización en página web)
- JQuery (Interacción con la base de datos)
- ChartJs (Creación de gráficos)

### **3.9 Análisis y tratamiento de datos.**

Para el análisis de la información recolectada a los 30 colaboradores de la empresa EDASEL, se realizará la tabulación de las respuestas brindadas por las personas encuestadas.

Esta actividad se ejecutará manualmente mediante la utilización de hojas de cálculo de Microsoft Excel, con el fin de crear tablas, fórmulas y gráficos, que permitan realizar una interpretación precisa de la información recolectada.

Igualmente, para este análisis, se utilizarán tablas de frecuencia, las cuales permitirán realizar la agrupación de los datos entregados por los encuestados y analizar el comportamiento de las respuestas.

## **Capítulo 4**

### **Resultados y discusiones**

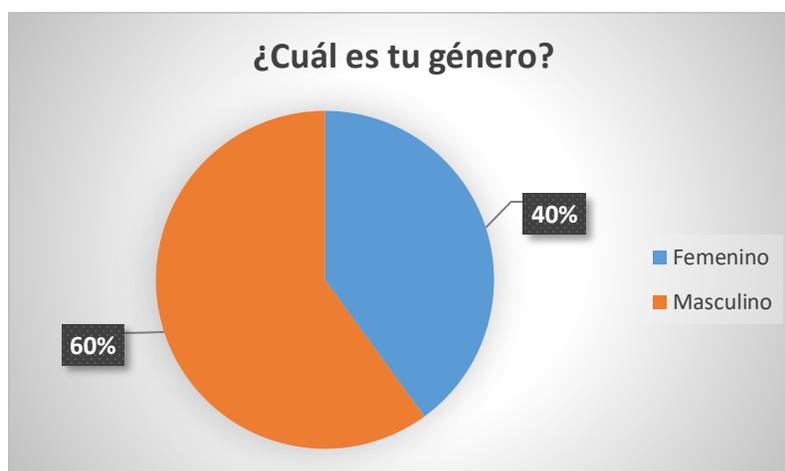
Para la recopilación de la información se emplearon dos instrumentos, una encuesta a 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL y una entrevista aplicada aleatoriamente a algunos empleados del área de tecnología, en la cual se indaga por aspectos relevantes asociados al trabajo en casa, dicha herramienta fue enviada por medio electrónico a través de un enlace web con el fin de evitar contagios y de esta forma cumplir con el protocolo de distanciamiento social.

#### **4.1 Análisis Encuestas**

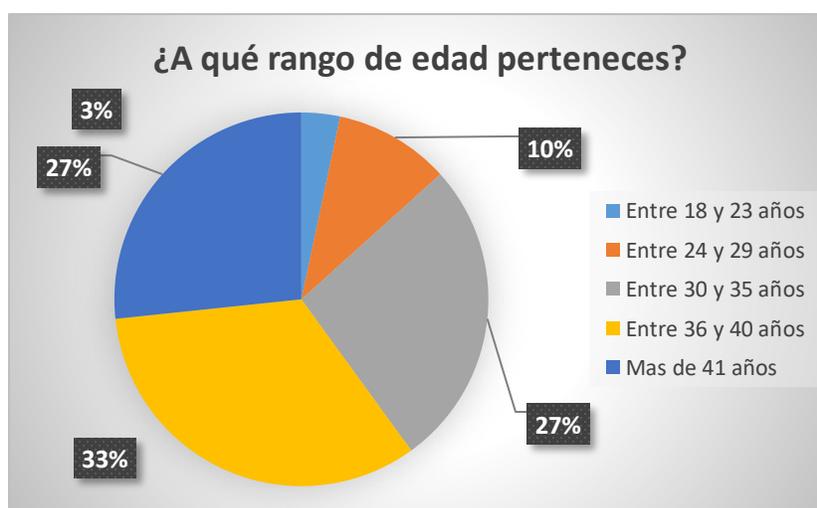
A continuación, se describen las condiciones actuales que tienen los puestos de trabajo de los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL de la ciudad de Medellín tomando como base la información recolectada a través de la herramienta de encuestas, con el fin de determinar el nivel de cumplimiento respecto a la normatividad vigente del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

##### ***4.1.1 Sección General***

Esta sección permite caracterizar de manera general la población encuestada y que labora en la empresa EDASEL en el momento de realizar las encuestas, con el objeto de mostrar la diversidad de estas.

**Figura 1***Género*

Se evidencia que la empresa EDASEL en el área de tecnología, se presenta una predominancia del género masculino sobre el género femenino en una relación 60% - 40%.

**Figura 2***Rango de edad*

La composición del rango de edades identificado en la encuesta realizada a los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, arroja como resultado que el 33%

de población encuestada se encuentra entre los 36 y 40 años de edad, dejando entrever que son personas que gozan de gran experticia en temas relacionados al área en que se desempeñan; por otro lado se visualiza que los rangos entre 30 y 35 años y más de 41 años comparten el mismo 27% del total de encuestados identificando con ello una homogeneidad en el tipo de personas que laboran en el área; de acuerdo a la gráfica, se puede evidenciar que la empresa EDASEL cuenta con colaboradores en edades semejantes lo que permite un buen desarrollo de las actividades laborales.

Por último, se puede notar que las edades entre 18 y 23 y 24 y 29 años son los porcentajes de población más bajos arrojados por la encuesta, 3% y 10% respectivamente.

**Figura 3**

*Estrato socioeconómico*



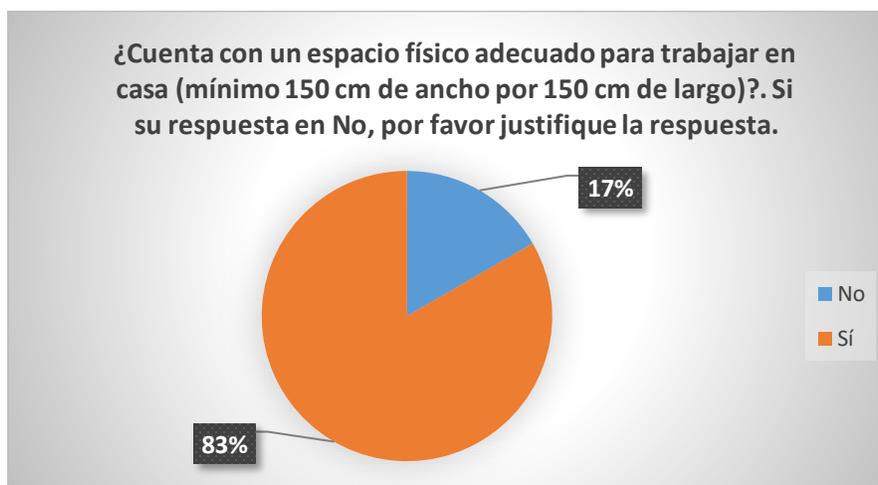
En la empresa EDASEL, el 77% de los colaboradores encuestados pertenecen a un estrato socioeconómico 3 y 4 de la población que trabaja en el área de tecnología, mientras que el 23% restante pertenece a los estratos socioeconómicos 1 y 2.

#### **4.1.2 Sección Puesto de trabajo**

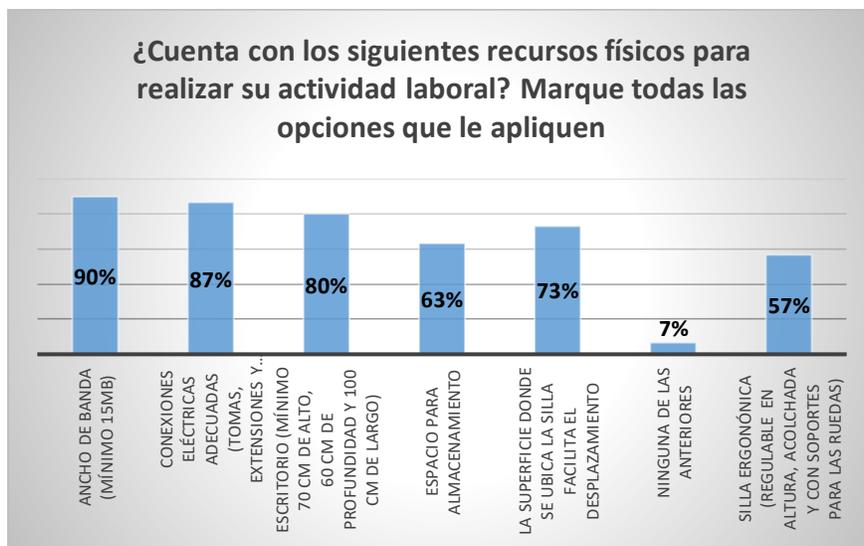
Esta sección permite identificar de forma gráfica el consolidado de las condiciones del puesto de trabajo en el hogar del colaborador, permitiendo establecer un diagnóstico respecto a la legislación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

**Figura 4**

*Espacio físico*



En el análisis realizado al espacio físico destinado para la realización de sus labores con el que debe contar el colaborador, el 83% de ellos indica que cuenta el espacio mínimo adecuado definido por la norma del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), mientras que el 17% restante, manifiesta no contar con el espacio mínimo adecuado para realizar el trabajo en casa.

**Figura 5****Recursos físicos**

En cuanto a la información recabada por medio de la encuesta para los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, respecto a cada uno de los recursos físicos evaluados, se evidencia los siguientes resultados:

- Referente al ancho de banda mínimo necesario para la realización de las actividades laborales desde el hogar del colaborador, el 90% de ellos respondieron afirmativamente, demostrando con ello que tienen las condiciones de conectividad necesaria.
- Respecto a las conexiones eléctricas adecuadas, el 87% de los colaboradores encuestados indican que cuentan con la infraestructura y disposición adecuada de las mismas para el desarrollo del trabajo en casa.
- Para el 80% de los colaboradores indican que poseen un escritorio con las medidas sugeridas por la normatividad del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

- En cuanto al espacio para almacenamiento, el 63% de los colaboradores indican que cuentan con suficiente espacio y disposición de este permitiendo mantener el espacio de trabajo ordenado y aseado.
- Para la superficie donde se ubica la silla, el 73% de los colaboradores manifiestan tener una superficie adecuada para su fácil desplazamiento lo cual permite evitar accidentes y promueve la salud ergonómica del colaborador.
- Para 57% de los colaboradores cuentan con una silla adecuada para soportar la jornada de trabajo, siendo regulable en altura y permitiendo ajustes en el asiento y el espaldar, además de contar con apoyo suficiente en sus patas, para este caso, evidenciando que los otros 13 colaboradores no cuentan con una silla adecuada, poniendo en riesgo su salud física y postural.

**Figura 6**

*Recursos caso de emergencia*



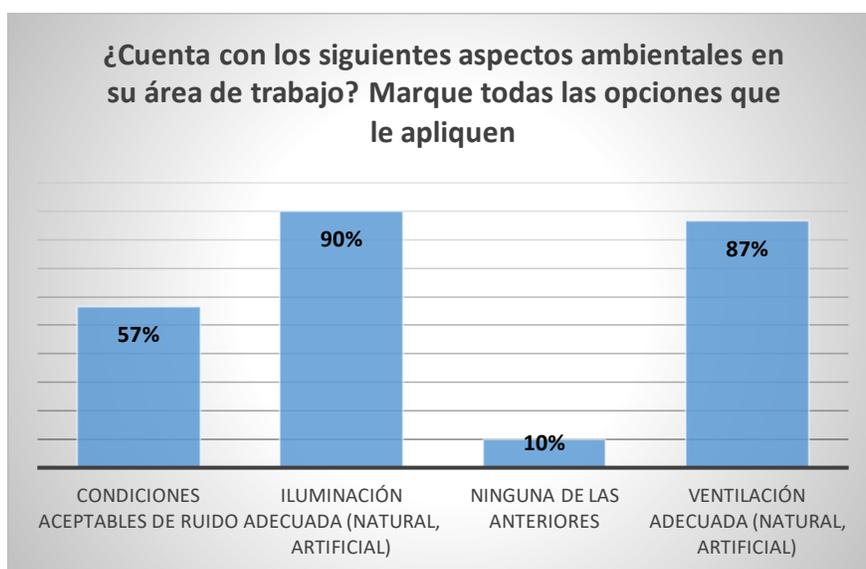
La información entregada en la encuesta por los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, referente a los recursos necesarios en caso de emergencia, arrojan los siguientes resultados:

Solo el 50% de los colaboradores cuentan con un botiquín de primeros auxilios en su hogar, el 27% de ellos tienen acceso a un extintor de incendios, el 57% de los colaboradores conocen y tienen fácil acceso a los numero de emergencia, por otro lado el 43% de los colaboradores tienen identificado el punto de encuentro ya sea de la casa o unidad residencial donde habita y finalmente el 67% de los colaboradores tienen establecida una ruta de evacuación en caso de una emergencia que amerite salir de su hogar

De acuerdo con estos resultados se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados no cuentan con las condiciones adecuadas respecto a los temas de seguridad en el hogar en caso de presentarse una emergencia que ponga en riesgo su integridad física y que requiera el uso de uno de estos elementos.

### ***Figura 7***

#### *Aspectos ambientales*

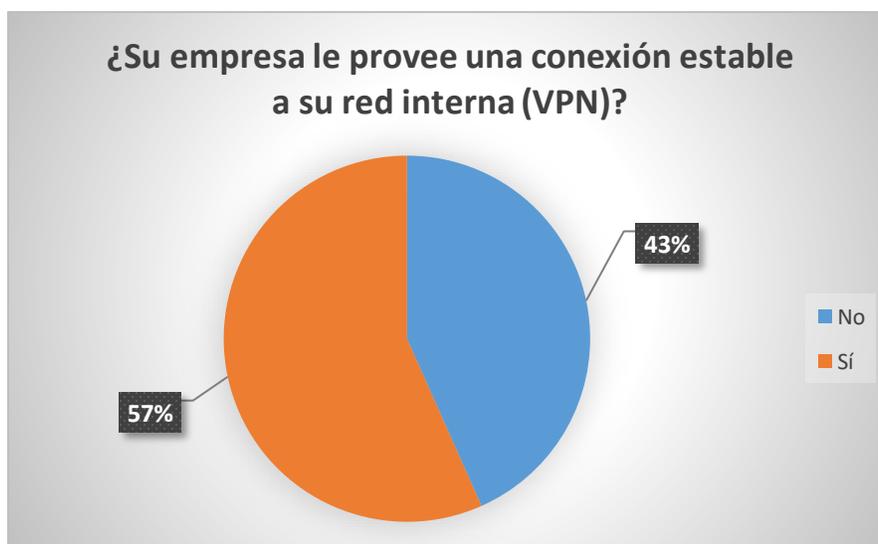


Los datos revelados respecto a los aspectos ambientales por la encuesta para los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, muestran los siguientes resultados:

- Referente a las condiciones de ruido, el 57% de los colaboradores indican tener unas condiciones aceptables de insonoridad para el desarrollo de sus actividades laborales, mientras que para los otros 13 colaboradores encuestados estas condiciones no son favorables, desmejorando sus condiciones para su labor diaria.
- El 90% de los colaboradores encuestados manifiestan tener condiciones lumínicas adecuadas, lo cual favorece las condiciones de salud visual evitando fatigas que puedan perjudicar el bienestar del colaborador.
- Se evidencia que el 87% de los colaboradores cuentan con una ventilación adecuada en su lugar de trabajo, favoreciendo con ello a un óptimo ambiente laboral.

### ***Figura 8***

#### *Conexión VPN*



Con relación al recurso de VPN provisto por la empresa EDASEL a sus colaboradores del área de tecnología, los resultados de la encuesta evidencian que la percepción del 57% de estos, es de una conexión estable, lo que les permite realizar sus actividades laborales de manera

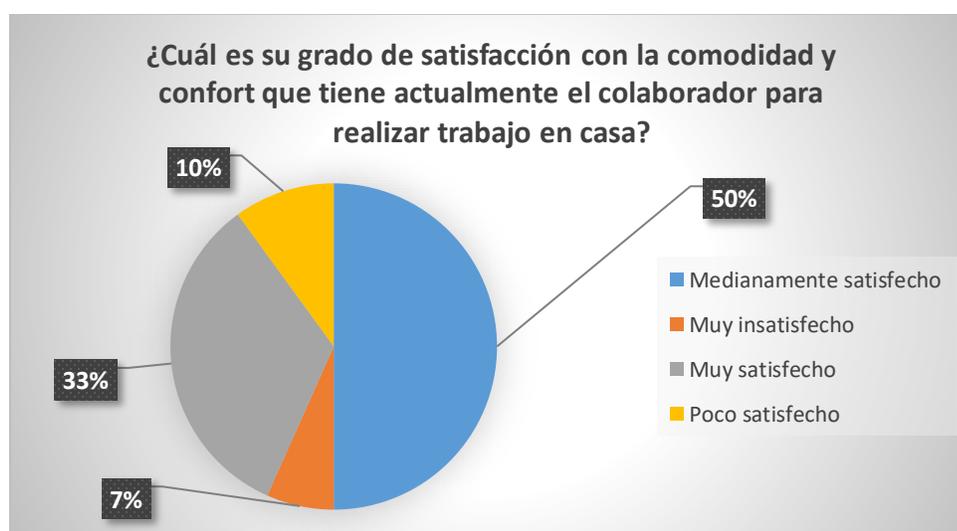
más eficiente, por otro lado, el 43% no cuentan con dicha percepción de estabilidad en la conexión VPN ofrecida por la empresa.

### 4.1.3 Sección Aspectos Emocionales Laborales

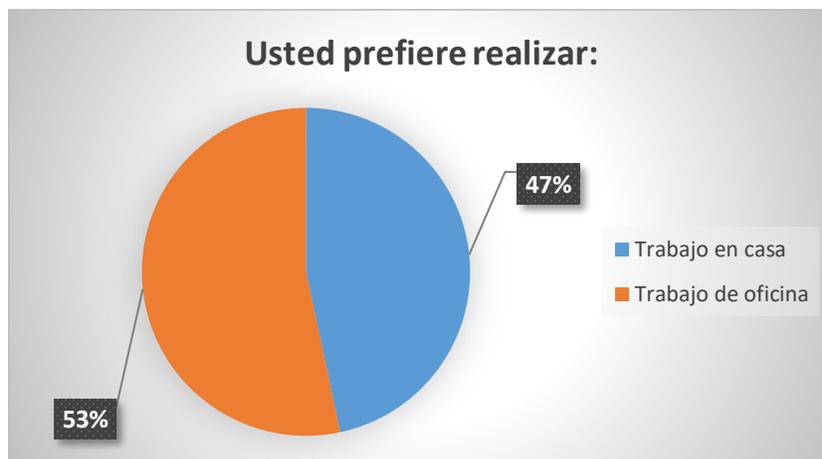
En esta sección se evidencia gráficamente los resultados obtenidos de los 30 colaboradores de la empresa EDASEL que fueron encuestados, donde se pretende evaluar los componentes emocionales y cuyos resultados dan cuenta de las realidades del trabajo en casa en la actualidad.

**Figura 9**

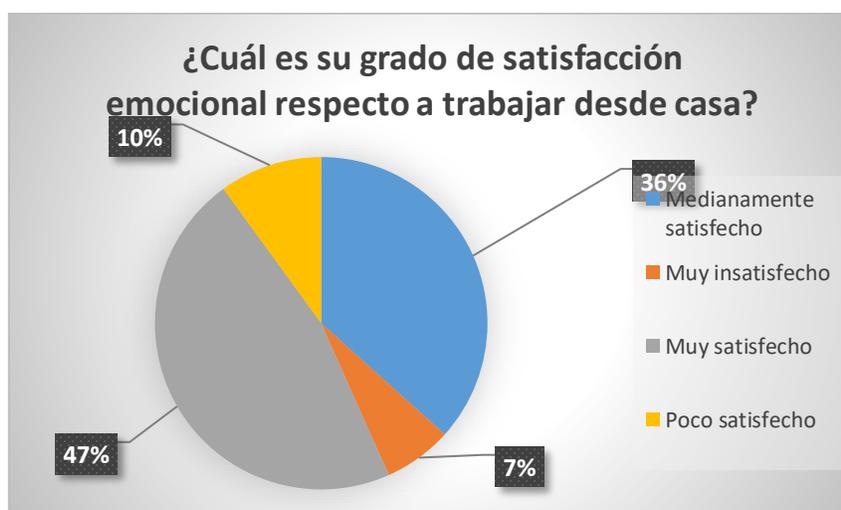
*Grado satisfacción*



La encuesta realizada a los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL revela que el 50% de los encuestados se sienten medianamente satisfechos para realiza el trabajo en casa, por otro lado, se evidencia que el 33% de la población se sienten muy satisfechos realizando trabajo en casa y entre el 7% y 10% se sienten muy insatisfechos y poco satisfechos respectivamente al realizar trabajo en casa

**Figura 10***Preferencias lugar de trabajo*

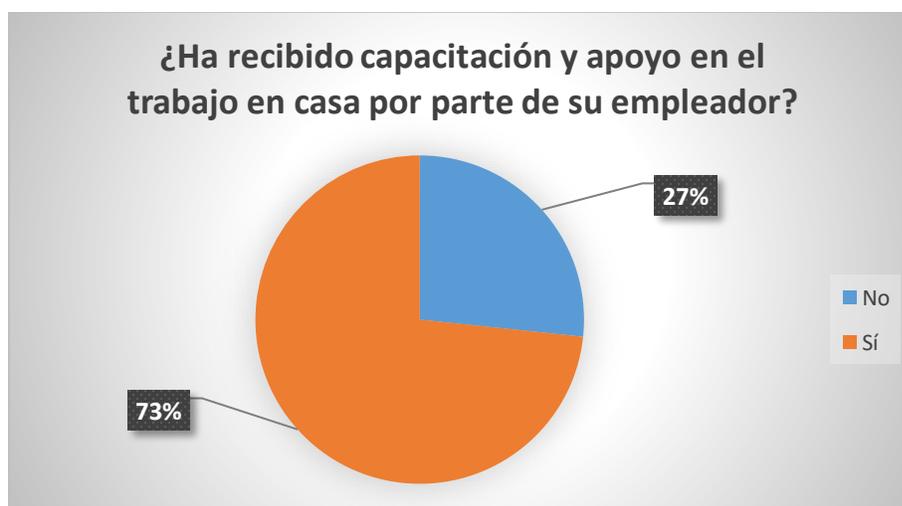
La encuesta muestra que el 53% de los colaboradores prefieren realizar trabajo en la oficina, ya que manifiestan que trabajar desde el hogar representa extender la jornada laboral por el aumento de tareas, mientras que el 47% prefiere el trabajo desde casa debido al ahorro en tiempos, dinero y desplazamientos.

**Figura 11***Satisfacción emocional*

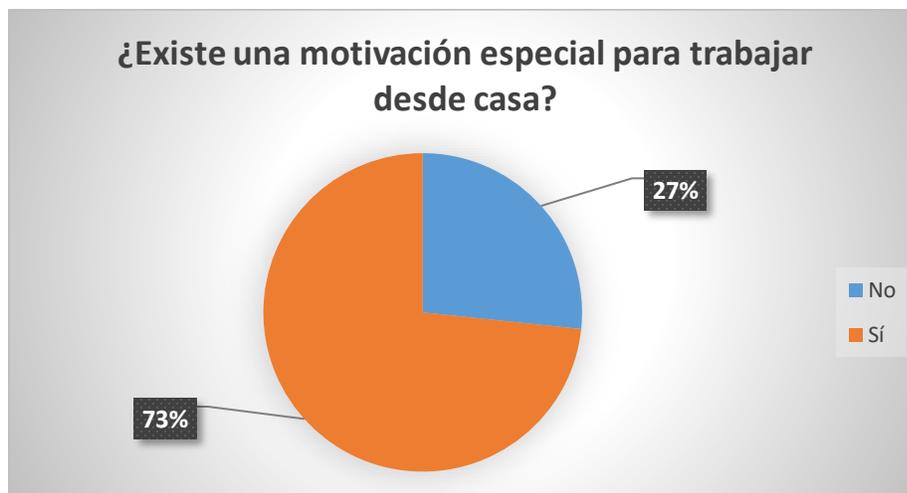
Con los datos recolectados se evidencia que el 47% de los encuestados manifiestan estar muy satisfechos emocionalmente al realizar el trabajo desde sus casas, en este orden de ideas el 36% de la población encuestada manifestó estar medianamente satisfecha emocionalmente al realizar trabajo desde casa. Por otro lado, se nota que el 10% de los colaboradores se sienten poco satisfechos emocionalmente realizando sus actividades laborales desde el hogar, finalmente el 7% de los colaboradores manifestaron que se sienten muy satisfechos emocionalmente al realizar trabajo en casa.

### ***Figura 12***

#### *Capacitación por parte del empleador*



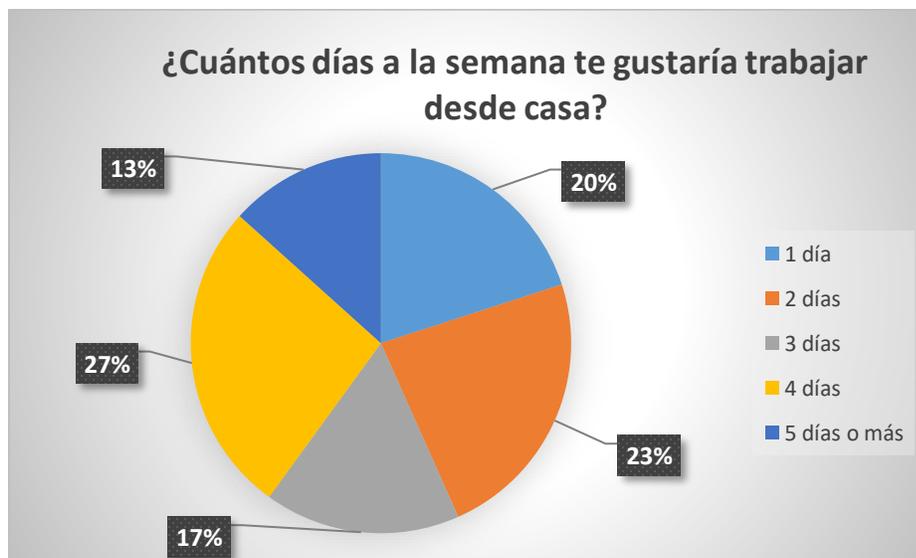
El 73% de los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL manifiestan que haber recibido capacitación y apoyo para realizar trabajo en casa, mientras que el 27% de ellos expresaron no haber recibido apoyo y capacitación para el trabajo en casa.

**Figura 13***Motivaciones especiales*

Como se puede observar en la gráfica en 73% de los encuestados indican tener una motivación especial y particular para realizar trabajo desde casa tales como dedicar más tiempo a sus familias y tener precauciones con la pandemia del COVID-19, mientras que el 27% de los colaboradores no se sienten motivados para realizar trabajo en casa.

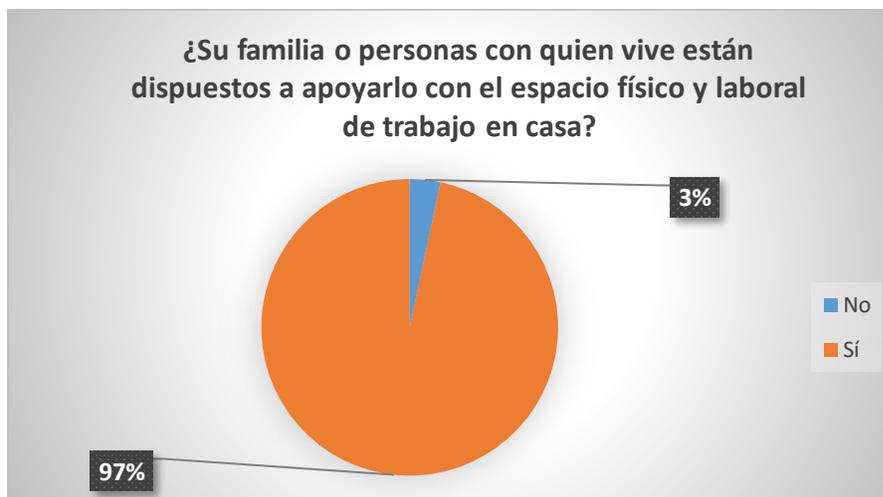
#### **4.1.4 Sección Aspectos Emocionales Familiares**

A continuación, se presentan los resultados encontrados respecto al ámbito emocional familiar, luego de aplicar la encuesta a los 30 colaboradores de la empresa EDASEL y cuyas percepciones dan cuenta de la realidad actual que viven al realizar trabajo en casa.

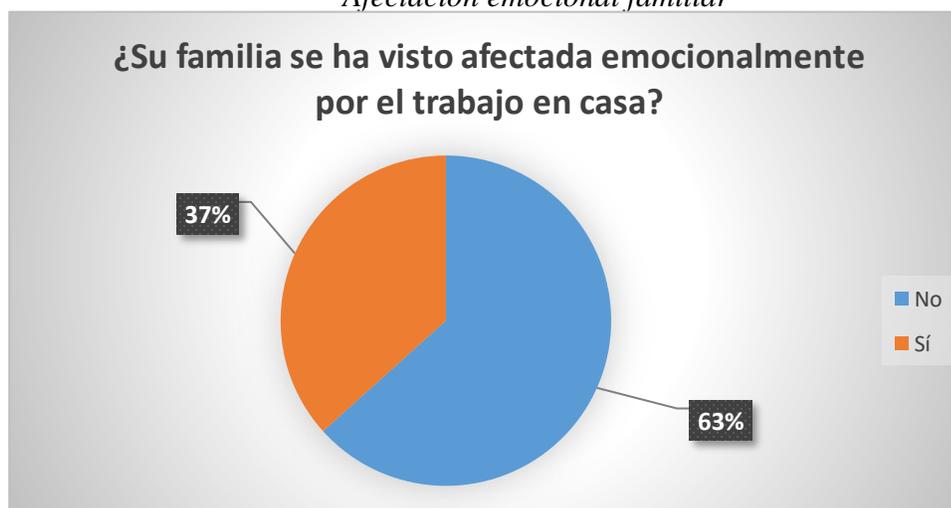
**Figura 14***Días laborales desde casa*

En este gráfico se muestra la intención de los colaboradores respecto a la cantidad de días que les gustaría laborar desde casa, teniendo en cuenta que un 27% de los encuestados manifiesta que quisieran hacerlo durante 4 días a la semana; para el 23% de los colaboradores prefieren realizar las labores desde casa por 2 días, el 20% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, indican que les gustaría trabajar desde casa solo un día a la semana, por otro lado el 17% de los encuestados, prefieren laborar desde casa por 3 días a la semana, finalmente, para el 13% de los colaboradores encuestados ven viable realizar trabajo en casa por 5 días o más.

Con estos resultados se evidencia una homogeneidad en la predilección de los encuestados por la cantidad de días que les gustaría semanalmente trabajar desde sus casas.

**Figura 15***Apoyo familiar*

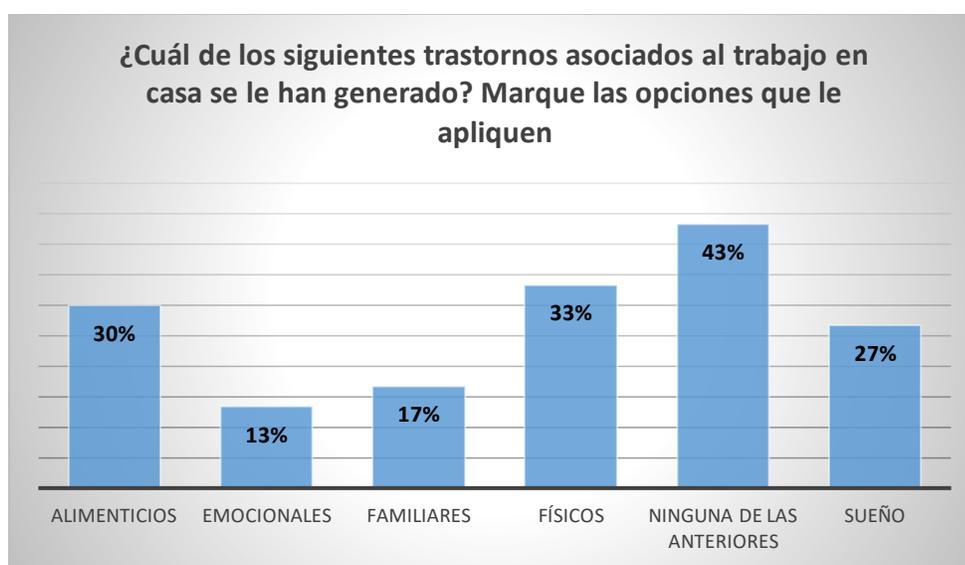
La encuesta revela que el 97% de los colaboradores encuestados del área de tecnología de la empresa EDASEL cuentan con el apoyo de su grupo familiar y disponen de un espacio físico adecuado para la realización de sus labores desde sus hogares, por otro lado, solo el 3% de los encuestados manifiestan que no cuentan con el apoyo ni el espacio para realizar trabajo desde casa.

**Figura 16***Afectación emocional familiar*

Con referencia a la afectación emocional familiar con el trabajo en casa de los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, el 63% de los encuestados indican no sentirse afectados ya que entienden la situación del colaborador, mientras que para el 37% de los colaboradores si se han visto afectados en el ámbito emocional familiar, pues indican que, aunque físicamente se encuentran en sus hogares, el tiempo para compartir en familia se ve disminuido por la actividad laboral.

**Figura 17**

*Trastornos asociados al trabajo en casa*

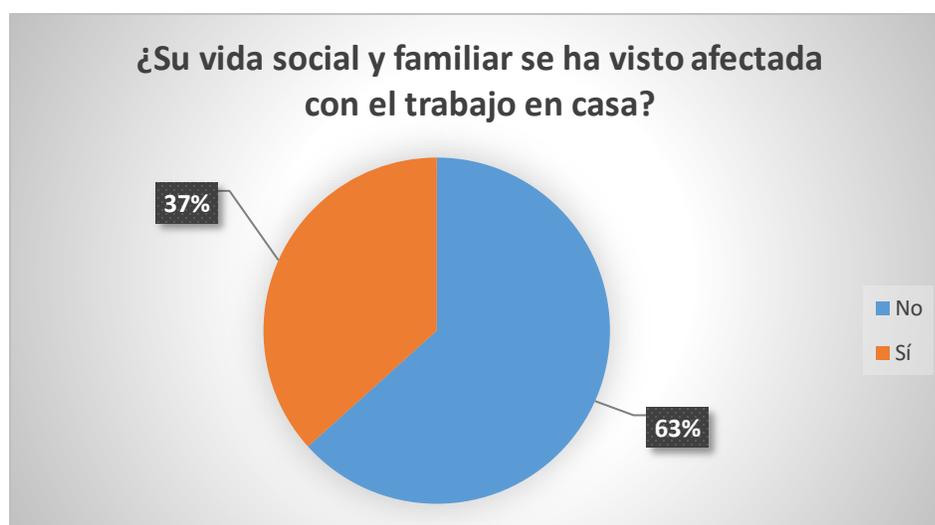


Para los 30 colaboradores encuestados de la empresa EDASEL, se evidencia que un 43% no manifestó sentir afectaciones por ninguno de los trastornos por lo que se preguntó en la encuesta, para el 33% de ellos se han presentado trastornos relacionados con los aspectos físicos; el 30% de los colaboradores expresan haber tenido inconvenientes alimenticios, por otro lado un 27% del personal encuestado, enunció haber presentado trastornos asociados al sueño, igualmente para el 17% de los encuestados se ha presentado algún tipo de trastorno en su grupo

familiar, finalmente el 13% de los participantes en la encuesta revelan haberse visto afectados en situaciones emocionales al realizar trabajo en casa.

**Figura 18**

*Afectación social y familiar*



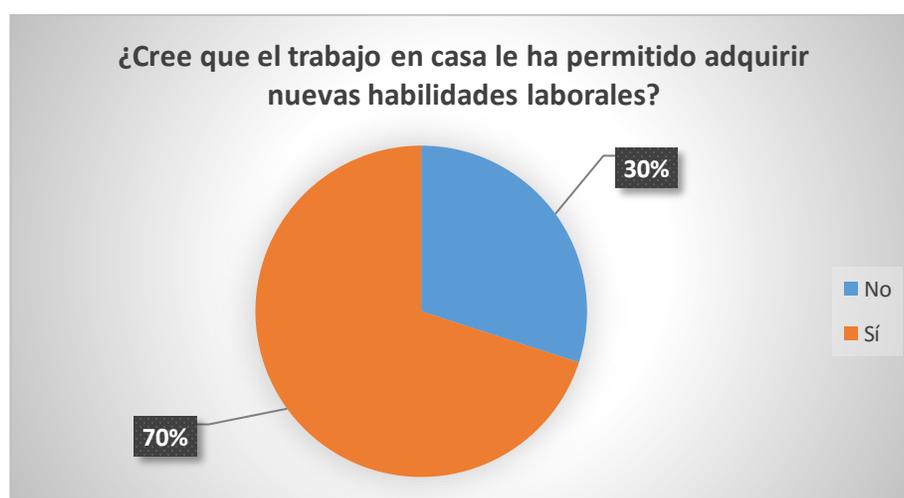
Evaluando la afectación social y familiar de los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, se evidencia que el 63% no percibe la afectación familiar y social al realizar trabajo en casa, por otro lado, para el 37% de los encuestado, manifiestan haberse visto afectados en estos aspectos, argumentando que no existe un límite entre las actividades laborales y personales para la realización del trabajo desde casa.

#### **4.1.5 Sección Productividad**

En esta sección se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de los aspectos referentes a la productividad luego de la realización de la encuesta a los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL

**Figura 19***Sensación de productividad*

Para el 80% de los colaboradores encuestados, manifiestan que realizar trabajo desde casa los hace sentir más productivos para la ejecución de sus actividades laborales, pues aducen que tienen un mayor grado de concentración y dedicación al trabajo, por otro lado, el 20% de los integrantes de la empresa exponen que no se sienten productivos al realizar trabajo desde casa.

**Figura 20***Adquisición de nuevas habilidades*

Los resultados de la encuesta muestran que el 70% de los colaboradores encuestados del área de tecnología de la empresa EDASEL han adquirido nuevas habilidades durante el trabajo en casa, mayormente incrementando su capacidad de análisis y resolución de problema, para el 30% restante de los encuestados manifiestan no haber adquirido nuevas habilidades durante la realización del trabajo en casa.

**Figura 21**

*Horas extras laborales*



Preguntando por el número de horas extras semanales dedicadas para la realización de sus labores, se encuentra que el 50% de los colaboradores encuestados han invertido entre 6 y 12 horas adicionales a la jornada laboral establecida por la empresa EDASEL; para el 40% de las personas que diligenciaron la encuesta hay una dedicación entre 1 y 5 horas adicionales a su jornada laboral, el 4% de los encuestados manifiestan no haber invertido tiempo extra para la realización de sus actividades laborales en casa, mientras que para el 3% de los participantes en la encuesta indican que han dedicado de 13 a 20 horas adicionales para la realización de trabajo

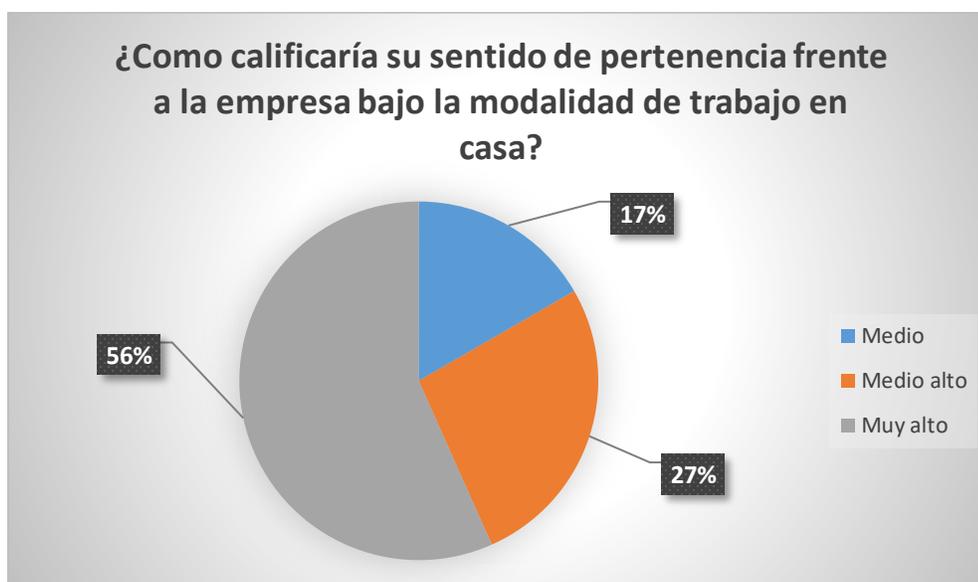
en casa, finalmente un porcentaje similar: 3% han invertido más de 21 horas semanales a la ejecución de actividades extras por fuera de la jornada laboral.

**Figura 22**

*Relación equipo de trabajo*



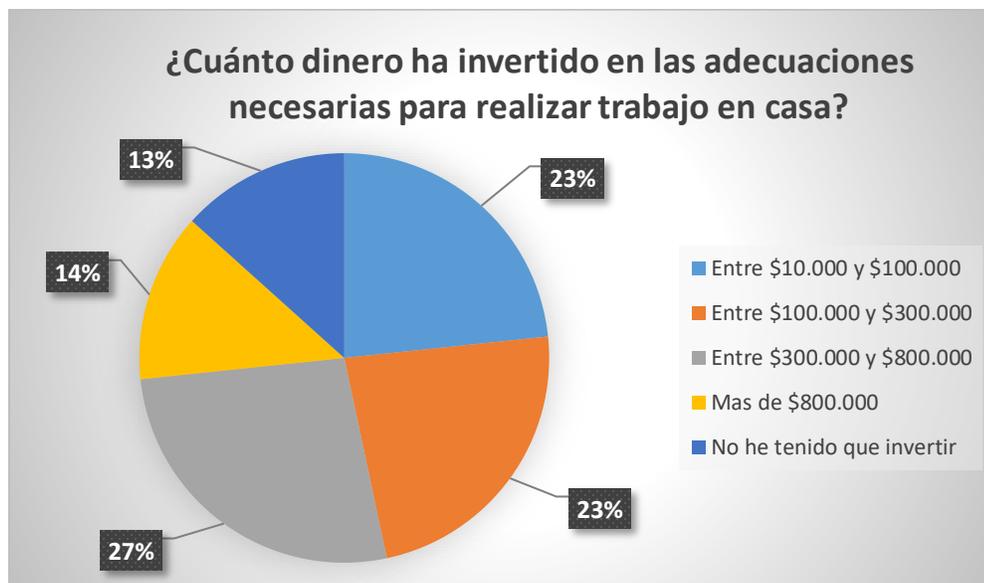
A continuación se exponen los resultados obtenidos a los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL respecto a la relación laboral con su equipo de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa, enunciando que en un 33% cuentan con una excelente relación laboral entre el personal del equipo de trabajo; por tanto para el 30% de los encuestados, opinan que son buenas las relaciones entre los miembros del equipo, para el 27% de la población encuestada aseveran tener una relación normal entre compañeros del equipo de trabajo y finalmente un 10% de los encuestados indican tener una relación regular con el equipo de trabajo con relación al desempeño laboral desde casa, en términos generales se evidencia una relación positiva con el grupo de colaboradores.

**Figura 23***Sentido de pertenencia*

En la gráfica se evidencia que el 56% de los coparticipes encuestados del área de tecnología de la empresa EDASEL, indican tener un muy alto sentido de pertenencia con la empresa al realizar trabajo desde casa, para un 27% de los colaboradores el sentido de pertenencia hacia la empresa es medio alto y finalmente el 17% expresan que su sentido de pertenencia por la empresa es calificado como medio.

#### **4.1.6 Sección Económica**

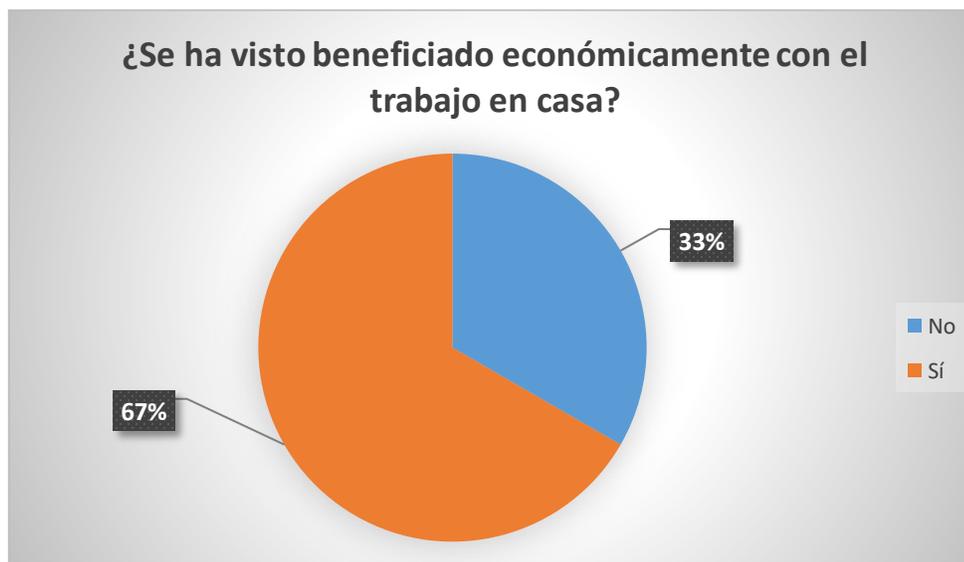
En esta sección se exponen los aspectos económicos recolectados mediante la aplicación de la encuesta a los 30 colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, arrojando los siguientes resultados:

**Figura 24***Inversión en adecuaciones*

El 27% de los encuestados afirman haber realizado inversiones entre \$300.000 y \$800.000 con el objetivo de realizar adecuaciones en su puesto y espacio de trabajo en su hogar; por otro lado, se evidencia en la gráfica que para dos grupos de colaboradores con resultados del 23%, manifestaron haber realizado inversiones entre \$10.000 y \$100.000 y de \$100.000 y \$300.000 respectivamente y finalmente el 13% de los colaboradores no tuvieron que realizar ninguna inversión para realizar trabajo en casa.

**Figura 25***Afectación económica*

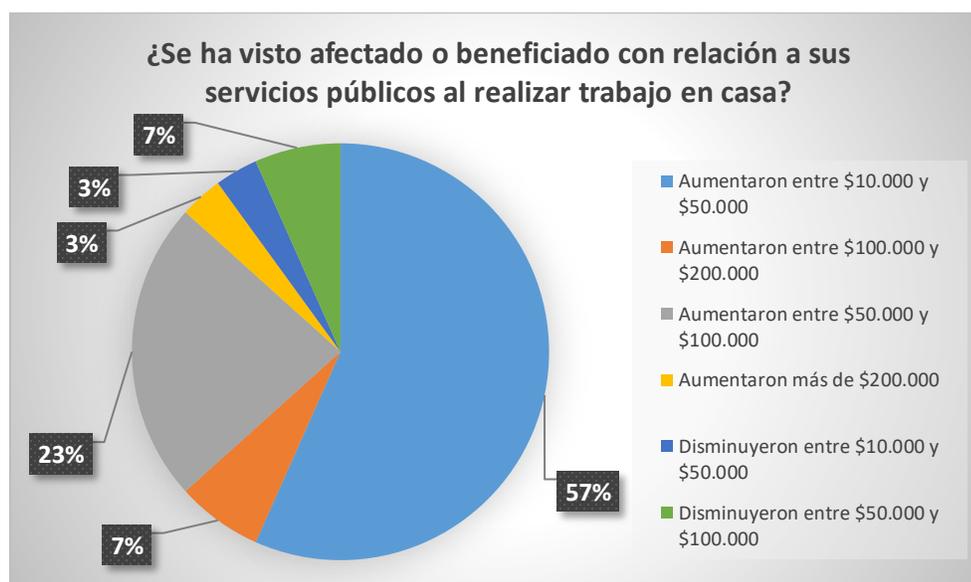
Se evidencia que el 83% de los colaboradores encuestados del área de tecnología de la empresa EDASEL manifiestan no haberse visto afectados económicamente al realizar trabajo en casa y tan solo un 17% de los encuestados indicaron verse económicamente afectados.

**Figura 26***Beneficio económico*

Analizando la información recaudada referente a si se ha visto beneficiado económicamente con el trabajo en casa, se encuentra que el 67% de los colaboradores encuestados si se han visto beneficiados económicamente al realizar trabajo en casa, dado que expresan ahorros en algunos de los gastos que tenían antes de realizar sus actividades laborales desde casa, por otro lado, el 33% de la población encuestada, manifiesta no haberse beneficiado económicamente realizando trabajo en casa

**Figura 27**

*Economía servicios públicos*

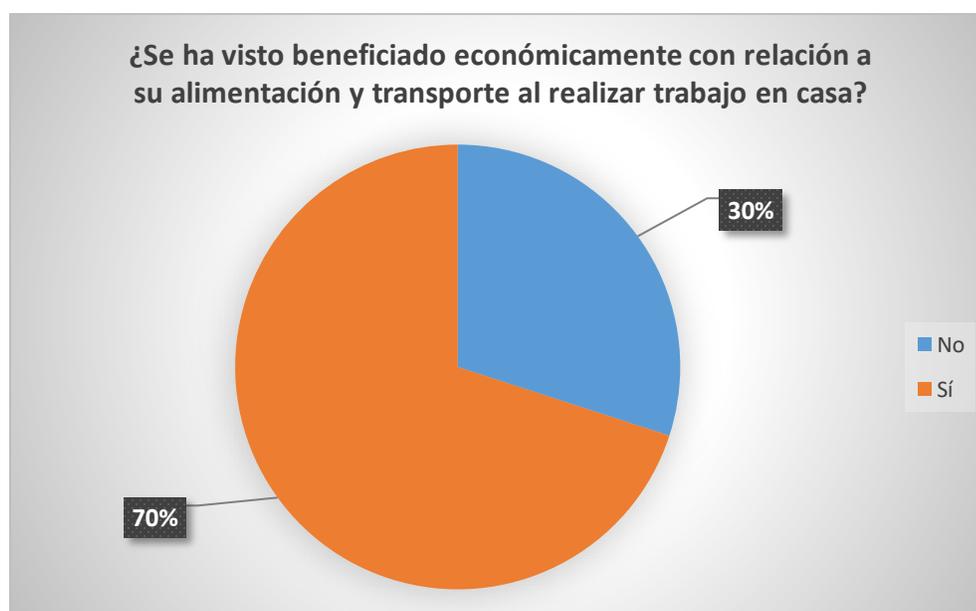


Para el 57% de las personas encuestadas, manifiestan que sus servicios público aumentaron entre \$10.000 y \$50.000, al 23% de los colaboradores se les vieron aumentados sus gastos en servicios públicos entre \$50.000 y \$100.000, se puede evidenciar que para un grupo de encuestados del 7% se vieron afectados en el aumento de sus servicios públicos entre \$100.000 y \$200.000, igualmente para otro 7% de los encuestados se vio un beneficio en la disminución de los servicios públicos correspondiente a un valor entre \$50.000 y \$100.000; en un porcentaje del 3% se ubican los colaboradores que ha tenido un aumento superior a \$200.000 en sus servicios

públicos y finalmente para otro 3% de los encuestados hubo una disminución entre \$10.000 y \$50.000 en sus gastos de servicios públicos.

**Figura 28**

*Economía en alimentación y transporte*



Para los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, se evidencia que el 70% de los encuestados se han visto beneficiados económicamente con relación al transporte y alimentación al realizar trabajo en casa y tan solo en un 30% no se vio beneficiado con referencia a los temas económicos de alimentación y transporte.

Tomando como base los resultados por cada una de las secciones evaluadas en la cuenta se pueden tener las siguientes consideraciones:

- Las encuestas nos permitieron evidenciar que el trabajo en casa para la sección correspondiente al puesto de trabajo, el 68% de los encuestados cumple con las condiciones mínimas respecto a los recursos físicos necesarios para realizar con comodidad y de manera eficiente sus actividades laborales.

La empresa EDASEL puede seguir con

- Respecto a la sección donde se evalúan los aspectos emocionales laborales, las evaluaciones realizadas a los colaboradores muestra que el 89% de ellos ven positivamente que el trabajo sea realizado desde casa, dando evidencias que si la parte emocional esta equilibrada, el rendimiento laboral es directamente proporcional, de esta manera y dada la cifra elevada, es un factor importante a tener en cuenta para tomar la decisión de implementarlo definitivamente por la empresa EDASEL.
- Con referencia a los aspectos emocionales familiares evaluados en 58% de los colaboradores muestran respuestas positivas en este aspecto, dado que no es la mayoría de los encuestados, es importante desde el lado de la empresa que se trabaje fuertemente en reforzar y aumentar los esfuerzos por mejorar el indicador, pues este aspecto es supremamente importante para la tranquilidad del entorno familiar del colaborador.
- Para el indicador de productividad, la valoración indica que el 90% de los colaboradores sienten que desde sus hogares aportan en mayor medida a él cumplimiento de los objetivos que se hallan trazado en el área, por lo que es un punto que debe mantenerse y este a su vez se convierte en un gana-gana tanto para el colaborador como para la empresa, pues el colaborador se sentirá valorado y la empresa tendrá una mejora en el desarrollo de sus procesos laborales.
- Se puede concluir que a nivel económico que para el 70% de los colaboradores, esta sección, se vieron beneficiados, generando una mejora en la calidad de vida para ellos y sus familiar y de manera transversal a las demás secciones evaluadas, es importante para la empresa generar tranquilidad en este aspecto y aunque el indicador es alto, se hace necesario continuar analizando y planteando programas que permitan aumentar

progresivamente el nivel de beneficio económico para los trabajadores que realizan trabajo en casa.

## **4.2 Valoración de la empresa EDASEL por secciones**

### **4.2.1 Sección puesto de trabajo**

#### **Valoración**

Porcentaje de Cumplimiento: 68%

Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.

- Respecto al espacio físico se evidencia que más de la mitad de los colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una correcta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de contar con comodidad y confort durante su jornada laboral
- En los recursos físicos, más de la mitad de los colaboradores cuentan con los elementos requeridos que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla adecuada que además se encuentra en una superficie que permita su fácil desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas acordes a las determinadas por la legislación, cuenta con un ancho de banda requerido por las políticas de la empresa, espacio para almacenamiento permitiendo mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas son seguras

- Para los recursos en caso de emergencia, más de la mitad de los colaboradores cuentan algunos elementos con un extintor, botiquín de primeros auxilios y números de emergencia, además de tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro
- Respecto a los aspectos ambientales más de la mitad de los colaboradores cuentan con buena iluminación, ventilación y sonoridad.
- La conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que son confiables y estable permitiendo la realización de sus actividades laborales.

### **Recomendaciones**

- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)
- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso
- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.
- Realizar un acompañamiento en coordinación con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.
- Generar espacios de capacitación que afiancen en el colaborador las normas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para la correcta implementación del trabajo en casa.
-

#### **4.2.2 Sección aspectos emocionales laborales**

##### **Valoración**

Porcentaje de Cumplimiento 89%

- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional muy adecuado para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores están dispuestos y se sienten cómodos realizando sus actividades laborales desde sus hogares.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores han recibido capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, permitiendo que estos realicen sus actividades apoyados por estos nuevos conocimientos.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen motivaciones especiales para trabajar desde sus hogares, entre ellas, poder compartir más tiempo con la familia, disponer mejor del tiempo y del dinero, entre otros.

##### **Recomendaciones**

- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador.
- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador.
- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores.

### 4.2.3 *Sección aspectos emocionales familiares*

#### **Valoración**

Porcentaje de Cumplimiento 59%

- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados se encuentran en condiciones familiar y emocional favorables para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.
- Más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño favorables para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.
- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con el apoyo de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.

#### **Recomendaciones**

- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa.
- Es importante establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa.
- La empresa debe implementar canales de comunicación que permitan tener una relación más estrecha con la familia del colaborador donde se brinde orientación en temas relacionados con conflictos derivados de la modalidad de trabajo en casa.

#### **4.2.4 Sección aspectos de Productividad**

##### **Valoración**

Porcentaje de Cumplimiento 90%

- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados se perciben altamente productivos realizando trabajo en casa. .  
Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados han mejorado y adquirido nuevas competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados mantienen un nivel bajo de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa.
- La mayoría de los colaboradores encuestados mantienen excelentes relaciones con su equipo de trabajo.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados demuestran un alto sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en mayor compromiso con los objetivos propuestos por el líder del proceso

##### **Recomendaciones**

- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo
- Se debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleados con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa
- Es importante debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores

#### **4.2.5 Sección aspectos Económicos**

##### **Valoración**

Porcentaje de Cumplimiento 71%

- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han tenido que realizar algunas inversiones en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar
- Más de la mitad de los colaboradores encuestados se han visto moderadamente beneficiados a nivel económico en la reducción de gastos de transporte y alimentación
- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han presentado un moderado aumento en el consumo de servicios públicos.

##### **Recomendaciones**

- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación.
- Se debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa
- Determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.
- La empresa debe implementar capacitación donde se aborden temas de salud financiera donde concienticen al colaborador en el manejo eficiente del dinero

### 4.3 Análisis Entrevistas

A continuación, se enuncian las principales características que debe tener el trabajo en casa de acuerdo a la información entregada por medio de entrevistas a los principales responsables del área de tecnología de la empresa EDASEL, con el fin de recabar pautas e ítems importante que apoyen la definición, diseño e implementación de las estrategias de un modelo gerencial de trabajo en casa.

**Tabla 1**

*Caracterización trabajo en casa*

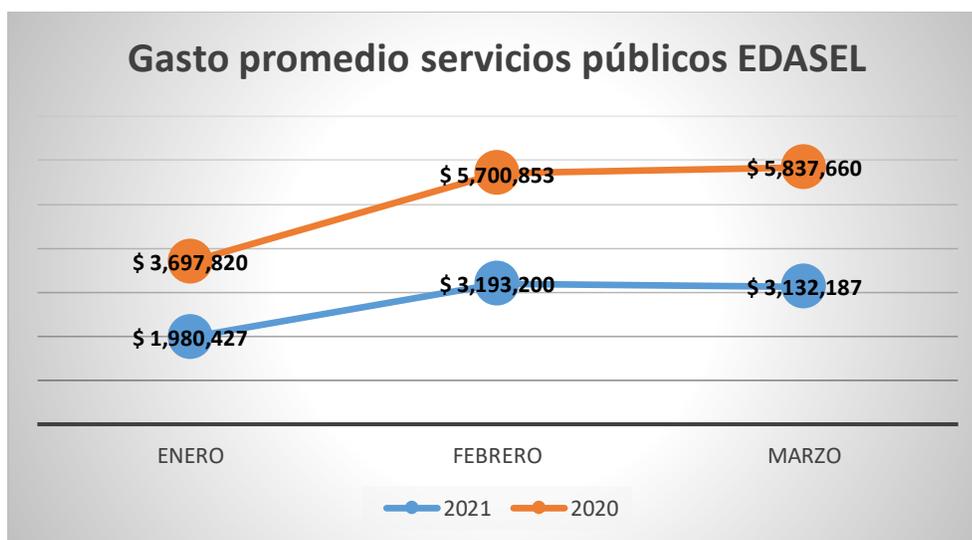
Pregunta	Características
¿Sabe usted en que consiste el trabajo en casa?	El trabajo en casa es una modalidad de trabajo que se puede desarrollar en un lugar diferente a la oficina, que benefician los servicios o atención del usuario de la organización utilizando herramientas tecnológicas y de comunicación.
¿Sabe usted que recursos necesita para hacer trabajo en casa?	Recursos tecnológicos, de comunicación y computo, conectividad a internet, condiciones físicas y dotación adecuadas: como una silla ergonómica, un espacio adecuado y sin distracciones, buena iluminación y ventilación.
¿Qué expectativas tiene usted frente al trabajo en casa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer la autonomía y responsabilidad en el cumplimiento de las funciones</li> <li>- Responsabilidad por parte del empleador en horarios laborales, conectividad, seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Tener la capacidad de adaptación frente a nuevas realidades</li> <li>- Aplicar herramientas tecnológicas e innovadoras</li> <li>- Facilitar las labores profesionales</li> </ul>

<p>4. ¿Qué perfil consideras debe tener un colaborador que trabaja desde casa?</p>	<p>Debe tener una combinación entre conocimiento técnico de su profesión, claridad en procedimientos y habilidades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autogestión</li> <li>- Disciplina</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Independencia</li> <li>- Flexibilidad con su tiempo</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Separar las relaciones familiares de los compromisos laborales</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Capacidad para trabajar bajo presión</li> <li>- Alta grado de tolerancia</li> <li>- Sentido de pertenencia</li> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Buen aprovechamiento de las TIC</li> </ul>
<p>¿Cuál es su motivación para realizar trabajo en casa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar a un ritmo de trabajo continuo</li> <li>- Ahorro en tiempo de desplazamientos</li> <li>- Ahorro económico</li> <li>- Fortalecimiento del profesionalismo y disciplina</li> <li>- Servicio y sentido de pertenencia</li> <li>- Manejo efectivo del tiempo</li> <li>- Espacios familiares</li> </ul>
<p>¿Puede realizar sus actividades laborales desde un lugar diferente a su oficina?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contando con las condiciones locativas y de conectividad necesarias.</li> <li>- Teniendo objetivos claros para la realización de las actividades laborales</li> </ul>
<p>¿Cuáles competencias considera usted que tiene para realizar trabajo en casa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena gestión del tiempo</li> <li>- Disciplina</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Habilidades comunicativas</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Autoexigencia</li> <li>- Conocimiento de procesos relacionados con el trabajo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Asertividad</li> <li>- Aprovechamiento de las TIC</li> <li>- Autogestión</li> </ul>
<p>¿Cómo actúa frente a los cambios?</p>	<p>Con adaptabilidad a las circunstancias, sin problema a la adaptación a cambios generados por variables externas o internas de las empresas.</p>
<p>¿Qué tan autónomo es usted frente a sus actividades laborales?</p>	<p>Las responsabilidades asumidas por cada cargo permiten mantener una autonomía en las actividades laborales, siguiendo las políticas y procedimientos de la empresa.</p>

<p>¿Qué posibles obstáculos visualiza para realizar trabajo en casa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional</li> <li>- Comunicación con las demás personas que conforman la empresa</li> <li>- Inversión en tecnología</li> <li>- No respetar los horarios laborales</li> <li>- No contar con recursos tecnológicos necesarios</li> <li>- Enfermedades mentales y estrés debido a utilizar el mismo espacio para realizar tanto las actividades familiares como laborales</li> <li>- Generar enfermedades ergonómicas</li> <li>- Manejo del tiempo</li> <li>- Capacidad de desconexión</li> <li>- Fallas en los equipos y redes de internet</li> <li>- Espacios físicos inadecuados</li> </ul>
--	--

#### **4.4 Análisis de costo/beneficio**

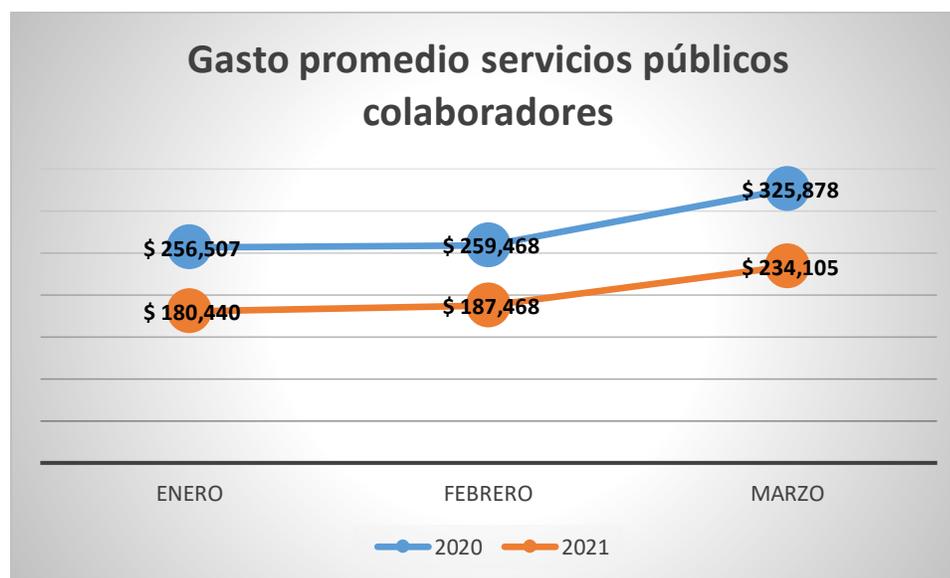
Basados en los datos suministrados por la empresa EDASEL, los cuales hacen referencia a los gastos promedio de energía, acueducto, alcantarillados e insumos de cafetería del primer trimestre de los dos últimos años, se hace un estimado de los mismos durante la permanencia de los colaboradores en sitio y durante la realización del trabajo en casa.

**Figura 29***Gasto promedio servicios públicos EDASEL*

Se encontró que para los meses comprendidos entre enero y marzo del año 2020 los valores promedio en servicios públicos fueron: \$3.697.820, \$5.700.853 y \$5.837.660 respectivamente, durante estos meses la totalidad de los colaboradores de la empresa EDASEL se encontraban realizando trabajo desde sus instalaciones, en contraste para el mismo periodo de tiempo en el año 2021 donde los colaboradores del área de tecnología se encontraban realizando trabajo en casa se develaron los siguientes valores: \$1.980.427, \$3.193.200 y \$3.132.187 respectivamente.

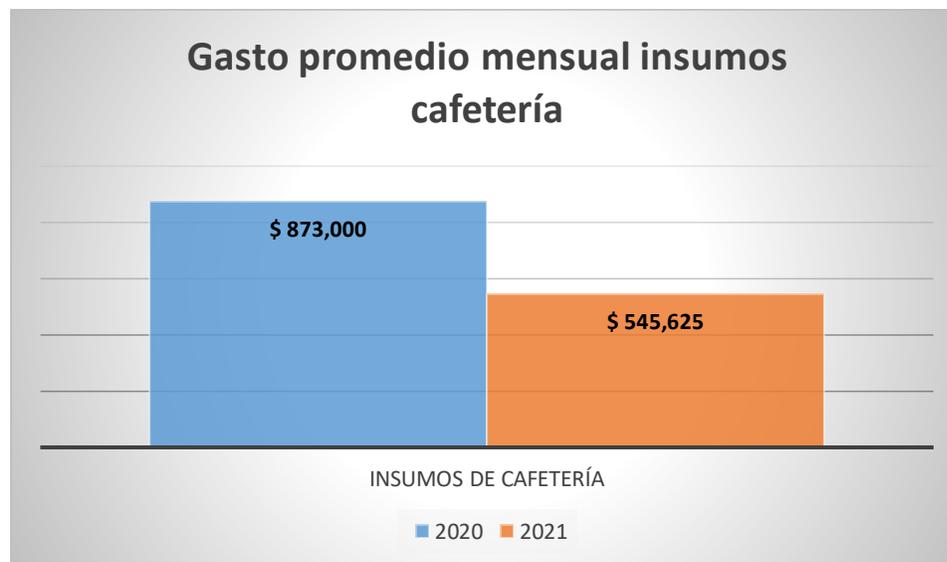
Con referencia en lo anterior se puede evidenciar que se vio una disminución significativa en promedio de alrededor del 45% en este tipo de gastos comparando e primer trimestre de los años 2020 y 2021.

**Figura 30***Servicios públicos colaboradores*



Se encontró que para los meses comprendidos entre enero y marzo del año 2020 los valores promedio en servicios públicos fueron: \$256.506, \$259.468 y \$325.878 respectivamente, durante estos meses los colaboradores de la empresa EDASEL se encontraban realizando trabajo desde sus instalaciones, en contraste para el mismo periodo de tiempo en el año 2021 donde los colaboradores del área de tecnología se encontraban realizando trabajo en casa se develaron los siguientes valores: \$180.440, \$187.468 y \$234.104 respectivamente.

Con referencia en lo anterior se puede evidenciar un aumento significativo en promedio de alrededor del 28.52% en este tipo de gastos comparando e primer trimestre de los años 2020 y 2021.

**Figura 31***Gasto promedio mensual insumos cafetería*

Respecto al gasto promedio en insumos de cafetería, con base en los datos arrojados por el promedio mensual del primer trimestre del año 2020 en el cual los colaboradores se encontraban desempeñando sus labores en las instalaciones de la empresa, el valor de este corresponde a \$873.000 contra \$545.625 para el mismo período del año 2021 cuando los colaboradores del área de tecnología se encontraban realizando sus labores desde sus hogares, se evidencia entonces una disminución sustancial cercana al 38%.

Analizando la información suministrada por los colaboradores encuestados, se identifica que invirtieron para la adecuación de un espacio de trabajo en sus hogares un promedio de \$400.000 por persona, para un total general de todos los 30 colaboradores de \$12.000.000, dichos recursos fueron aportados por el colaborador; por otro lado revisando en los gastos por transporte y alimentación, los colaboradores se vieron beneficiados en este aspecto, al no tenerse que desplazar hasta las oficinas de la empresa EDASEL evidenciando un ahorro de \$440.000 en promedio mensual, además de no tener que invertir tiempo en los desplazamientos mejorando la

calidad de vida del colaborador, de esta manera se refleja una compensación contra la inversión en las adecuación en sus hogares.

#### **4.5 Herramienta de valoración Web**

La herramienta de valoración diseñada permite medir el nivel de apropiación del modelo por parte de la empresa EDASEL tomando como base la matriz definida para tal fin (*Ver Tablas 2. Matriz de valoración*), con dicha herramienta sus directivos podrán tomar decisiones respecto a la posible adopción de dicha modalidad de trabajo en casa y en el futuro utilizarse como referente para la valoración en otras organizaciones.

##### **4.5.1 Propuesta de modelo Gerencial para el trabajo en casa**

A continuación, se presenta la propuesta de modelo gerencial para la implementación del trabajo en casa, en este se definen los lineamientos y recomendaciones ajustados a la normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):

#### **Sección General**

- La empresa debe realizar una capacitación al grupo de colaboradores que harán parte de la modalidad de trabajo en casa, sobre el manejo herramientas de acceso remoto a los recursos de la compañía, exponer de manera detallada la política de seguridad de la información y demás recomendaciones que serán útiles para dar cumplimiento de sus funciones bajo esta modalidad y en la cual se le indicará al colaborador el procedimiento que deberá seguir cuando requiera de apoyo técnico.
- Establecer el número de días que los colaboradores realizarán sus actividades desde sus hogares, para esto pueden apoyarse con actividades de sensibilización y análisis de costo-

beneficio que permitan tomar la decisión y establecerlo en las políticas internas de la compañía.

### **Sección Puesto de Trabajo**

Dentro de las condiciones necesarias para la implementación del trabajo en casa, es necesario que se tengan en cuenta las siguientes recomendaciones a nivel físico, ambiental y ergonómico para la correcta ejecución en los hogares de los colaboradores.

- El colaborador debe contar con un espacio físico de por lo menos 150 cm de ancho por 150 cm de largo, que le permita contar con una movilidad adecuada y una correcta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores donde no le impidan sus desplazamientos y den comodidad y confort durante su jornada laboral.
- El colaborador debe contar con una silla regulable en altura y profundidad, que tenga idealmente ruedas que permitan el fácil desplazamiento y apoyado idealmente sobre 5 patas, igualmente que permita girar sobre su eje vertical.
- La superficie sobre la cual reposa la silla debe ser plana y en un material que permita el fácil desplazamiento de esta.
- La empresa debe sugerir al colaborador realizar un mantenimiento preventivo anualmente a la silla.
- El colaborador debe contar con una mesa de trabajo (escritorio) que tenga como mínimo las siguientes medidas:
  - Alto: 70 cm
  - Largo: 100 cm
  - Profundidad 60 cm
  - Debe ser estable

- Garantizar que la superficie de trabajo sea plana
- Para el normal funcionamiento y acceso a los recursos informáticos de la empresa, se recomienda que el colaborador cuente con mínimo 15 Mb de ancho de banda en su conexión de Internet, esta información debe hacerse llegar por parte del colaborador a la empresa.
- Se sugiere que el colaborador tenga en su espacio de trabajo lugar para el almacenamiento de sus elementos de oficina, con el fin de mantener el orden y limpieza en su lugar de trabajo, de esta manera promover el cuidado y prevención de accidentes.
- El colaborador debe contar con instalaciones eléctricas seguras, que no tengan cables expuestos que generen accidentes, no tenga exceso de artefactos conectados al mismo punto, que no interfieran con el mobiliario ni las zonas de paso.
- Por parte de la empresa, se deben realizar los mantenimientos periódicos de acuerdo con las políticas establecidas para ello desde el área de TI.
- La empresa debe suministrar a sus colaboradores, el reposapiés
- La empresa debe suministrar al colaborador la base para el portátil.
- La empresa debe suministrar al colaborador una diadema que le permita comunicarse fácilmente con los demás colaboradores y clientes de ser necesario.
- Por parte de la empresa, se deben realizar las visitas periódicas coordinadas con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.
- El colaborador debe contar con un extintor portátil de tipo ABC de mínimo 5 libras, debe conocer la ruta de evacuación tanto dentro de su hogar como del conjunto residencial donde habita (si es del caso) además de identificar el punto de encuentro fuera de su

hogar, tener a la mano los números de emergencia dispuestos en la ciudad o municipio donde resida y un botiquín que contenga todos los elementos necesarios de acuerdo con la normatividad vigente:

- ✓ Tijeras para cortar cintas, gasas o ropa.
  - ✓ Algodón para desinfectar instrumentos
  - ✓ Gasas, vendas de tela y vendas triangulares para limpiar heridas o detener sangrados
  - ✓ Curitas y Micropore
  - ✓ Esparadrapo de tela para sujetar vendajes
  - ✓ Guantes de látex, tapabocas y gafas para evitar infecciones al tener contacto con heridas
  - ✓ Bajalenguas
  - ✓ Alcohol antiséptico y jabón quirúrgico para desinfectar heridas e instrumentos
  - ✓ Termómetro de Mercurio o digital
  - ✓ Linterna
- Respecto a las condiciones ambientales, el colaborador debe contar en su espacio de trabajo con:
    - ✓ Suficiente iluminación que le permita ver los detalles requeridos para realizar sus tareas.
    - ✓ Las ventanas deben contar con cortinas o persianas que eviten el deslumbramiento por exceso de luz solar.
    - ✓ Las pantallas deben estar ubicadas de forma perpendicular a las fuentes de luz o contar con una luz focalizada.

- ✓ Contar con una fuente de ventilación adecuada ya sea natural o artificial
- ✓ Poder aislarse para disminuir los ruidos y las interrupciones sonoras
- La empresa debe estar en la capacidad de brindar herramientas estables y confiables de conexión que les permitan a los colaboradores acceder a sus recursos tecnológicos internos.

### **Sección aspectos emocionales laborales**

- La empresa debe brindar una valoración al estado emocional del colaborador, mediante herramientas que conlleven a establecer el estado inicial de este, y con base en los resultados realizar un plan de acompañamiento que permita al colaborador permanecer en un estado de equilibrio mental y emocional para el normal desarrollo de sus actividades diarias.
- Se deben establecer programas empresariales periódicos de motivación que impulsen positivamente el estado emocional del colaborador (coaching emocional).
- Generar pausas emocionales mediante el envío de comunicaciones que incentiven y promuevan la salud emocional de los colaboradores.

### **Sección aspectos emocionales familiares**

- Se deben brindar orientaciones a la familia sobre el apoyo que le deben brindar al colaborador que realiza trabajo en casa.
- Se deben respetar los espacios y horarios laborales.

### **Sección aspectos de Productividad**

- Por parte de la empresa se debe tener definido un programa de capacitación para aquellos colaboradores que hacen parte del programa de trabajo en casa donde se aborden temas relacionados con el manejo de herramientas de comunicación (Teams,

- Meet, Webex, Zoom), manejo de trabajo colaborativo (Sharepoint, Google drive, Onedrive) y demás herramientas productivas que sean utilizadas por la empresa.
- Definir indicadores que permitan la medición de productividad y tiempos de ejercicio laboral en los colaboradores. Es importante que estos sean socializados.
  - Definir métodos de trabajo que permitan apuntar a efectividad y eficiencia de las funciones establecidas por el cargo.

### **Sección aspectos Económicos**

- Asesorar a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación.
- Establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa
- Determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.

#### **4.5.2 Valoración y recomendaciones al modelo de trabajo en casa**

El modelo implementación del trabajo en casa en la empresa EDASEL se basa en la evaluación de 5 secciones transversales a dicho modelo como son los aspectos económicos, emocionales laborales, emocionales familiares, puesto de trabajo y productividad por medio de una encuesta, una entrevista y registros fotográficos aplicados a cada uno de los colaboradores del departamento de informática y tecnología de dicha empresa los cuales buscan identificar el grado de aplicación del modelo.

Los resultados entregados por los instrumentos de recolección de información se dividieron en 4 secciones porcentuales, cada una del 25%, entre el 0% y 25% corresponde a un grado de implementación bajo, entre el 26% y 50% corresponde a un grado de implementación medio-bajo, entre el 51% y 75% corresponde a un grado de implementación medio-alto y finalmente entre el 76% y el 100% a un grado de implementación alto.

Los resultados enmarcados en cada una de estas secciones se traducen en una valoración general del estado de implementación del modelo de trabajo en casa para la empresa EDASEL, resultados que serán entregados a los directivos como una herramienta de apoyo para la toma de decisiones respecto a la pertinencia de la implementación.

Para facilitar el análisis de esta información se creó una herramienta web que permite realizar la captura de información a través de una encuesta, el sistema almacena los datos recolectados y posteriormente procesa y analiza la información apoyado en una matriz de referencia la cual se expone a continuación:

Tabla 2

## Matriz de valoración

	0%-25%	26%-50%	51%-75%	76%-100%
<b>Sección Puesto de Trabajo</b>	<p><b>Valoración</b> Se evidencia que pocos colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto al espacio físico se evidencia que pocos colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una falta de distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de no contar con comodidad y confort para realizar su jornada laboral</li> <li>- Respecto a los recursos físicos, pocos colaboradores cuentan con los elementos necesarios que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla poco adecuada que además se encuentra en una superficie que impide su desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas que no son acordes a las determinadas por la legislación, no cuenta con el ancho de banda necesario para cumplir las exigencias mínimas de conexión exigidas por la empresa, no se cuenta con un espacio para almacenamiento, lo que dificulta mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas requieran de atención técnica.</li> <li>- Respecto a los recursos en caso de emergencia, pocos colaboradores cuentan con elementos como un extintor, botiquín de primeros auxilios y números de emergencia, además de no tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro</li> </ul>	<p><b>Valoración</b> Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto al espacio físico se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una incorrecta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de contar con deficiencias en comodidad y confort durante su jornada laboral</li> <li>- Respecto a los recursos físicos, menos de la mitad de los colaboradores cuentan con los elementos necesarios que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla medianamente adecuada que además se encuentra en una superficie que limita su desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas que posiblemente no sean acordes a las determinadas por la legislación, cuenta con un ancho de banda limitado que puede presentar inconvenientes para ajustarse a las políticas de la empresa, espacio para almacenamiento inadecuado que dificulta mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas posiblemente requieran de atención técnica.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b> Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto al espacio físico se evidencia que más de la mitad de los colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una correcta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de contar con comodidad y confort durante su jornada laboral</li> <li>- Respecto a los recursos físicos, más de la mitad de los colaboradores cuentan con los elementos requeridos que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla adecuada que además se encuentra en una superficie que permita su fácil desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas acordes a las determinadas por la legislación, cuenta con un ancho de banda requerido por las políticas de la empresa, espacio para almacenamiento permitiendo mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas son seguras</li> <li>- Respecto a los recursos en caso de emergencia, más de la mitad de los colaboradores cuentan algunos elementos con un extintor, botiquín de primeros auxilios y números de</li> </ul>	<p><b>Valoración</b> Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto al espacio físico se evidencia que la mayoría de los colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una correcta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de contar con comodidad y confort durante su jornada laboral</li> <li>- Respecto a los recursos físicos, en su mayoría los colaboradores cuentan con los elementos mínimos requeridos que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla adecuada que además se encuentra en una superficie que permita su fácil desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas acordes a las determinadas por la legislación, cuenta con un ancho de banda requerido por las políticas de la empresa, espacio para almacenamiento permitiendo mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas son seguras</li> <li>- Respecto a los recursos en caso de emergencia, la mayoría de los colaboradores cuentan con un extintor, botiquín de primeros auxilios y numero de emergencia, además de tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro</li> </ul>

<p>- Respecto a los aspectos ambientales pocos colaboradores cuentan con iluminación, ventilación y sonoridad adecuada.</p> <p>- Respecto a la conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que no son confiables y estable impidiendo la realización de sus actividades laborales.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)</p> <p>- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso</p> <p>- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.</p> <p>- Realizar un acompañamiento en coordinación con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.</p> <p>- Generar espacios de capacitación que afiancen en el colaborador las normas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para la correcta implementación del trabajo en casa.</p> <p>- Realizar visitas técnicas a los colaboradores para determinar las condiciones actuales con las que cuenta el colaborador y generar acciones de mejora para el cumplimiento de las políticas del modelo de trabajo en</p>	<p>- Respecto a los recursos en caso de emergencia, menos de la mitad de los colaboradores cuentan con algunos elementos como un extintor, botiquín de primeros auxilios y números de emergencia, además de tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro</p> <p>- Respecto a los aspectos ambientales menos de la mitad de los colaboradores cuentan con iluminación, ventilación y sonoridad.</p> <p>- Respecto a la conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que son confiables y estable permitiendo la realización de sus actividades laborales.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)</p> <p>- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso</p> <p>- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.</p> <p>- Realizar un acompañamiento en coordinación con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.</p> <p>- Generar espacios de capacitación</p>	<p>emergencia, además de tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro</p> <p>- Respecto a los aspectos ambientales más de la mitad de los colaboradores cuentan con buena iluminación, ventilación y sonoridad.</p> <p>- Respecto a la conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que son confiables y estable permitiendo la realización de sus actividades laborales.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)</p> <p>- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso</p> <p>- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.</p> <p>- Realizar un acompañamiento en coordinación con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.</p> <p>- Generar espacios de capacitación que afiancen en el colaborador las normas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para la correcta implementación del trabajo en casa.</p>	<p>- Respecto a los aspectos ambientales la mayoría de los colaboradores cuentan con aspectos favorables en iluminación, ventilación y sonoridad.</p> <p>- Respecto a la conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que son confiables y estable permitiendo la realización de sus actividades laborales.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)</p> <p>- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso</p> <p>- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.</p>
--	--	--	---

	<p>casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar evaluaciones de salud física (ergonomía) con el fin de realizar planes de mejora que conlleven a incrementar el cuidado postural de los colaboradores</li> <li>- Evaluar detalladamente con cada colaborador, la pertinencia de implantar el trabajo en casa dado que las condiciones mínimas no se cumplen.</li> <li>- La empresa debe validar la infraestructura de conexión a la red interna, generando acciones que permitan una confiabilidad y estabilidad de la misma</li> </ul>	<p>que afiancen en el colaborador las normas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para la correcta implementación del trabajo en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar visitas técnicas a los colaboradores para determinar las condiciones actuales con las que cuenta el colaborador y generar acciones de mejora para el cumplimiento de las políticas del modelo de trabajo en casa.</li> <li>- Realizar evaluaciones de salud física (ergonomía) con el fin de realizar planes de mejora que conlleven a incrementar el cuidado postural de los colaboradores</li> </ul>		
<b>Sección Aspectos Emocionales Laborales</b>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores se sienten motivados para realizar sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores han recibido capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, dificultando que muchos de estos realicen sus actividades debido a la falta de conocimientos en estos temas.</li> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores tienen poca o ninguna motivación para trabajar desde sus hogares, para estos es mejor trabajar desde sus oficinas.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador. .</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores se sienten conformes para realizar sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores han recibido algunas capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, dificultando que varios de estos realicen sus actividades apoyados con estos nuevos conocimientos.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores tienen alguna motivación especial para trabajar desde sus hogares, entre ellas, poder compartir más tiempo con la familia, disponer mejor del tiempo y del</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional adecuado para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores se sienten dispuestos para realizar sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores han recibido capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, permitiendo que estos realicen sus actividades apoyados por estos nuevos conocimientos.</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores tienen algunas motivaciones especiales para trabajar desde sus hogares, entre ellas, poder compartir más tiempo con la familia, disponer mejor del tiempo y del dinero, entre otros.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional muy adecuado para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores están dispuestos y se sienten cómodos realizando sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores han recibido capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, permitiendo que estos realicen sus actividades apoyados por estos nuevos conocimientos.</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen motivaciones especiales para trabajar desde sus hogares, entre ellas, poder compartir más tiempo con la familia, disponer mejor del tiempo y del dinero, entre otros.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores. .</li> <li>- La empresa debe generar espacios de comunicación donde el colaborador pueda expresar su estado de ánimo al rededor del trabajo en casa y donde pueda ser apoyado por profesionales en salud mental que lo orienten. .</li> <li>- La empresa debe coordinar con la ARL espacios regulares donde se motive la realización de actividades físicas.</li> <li>- La empresa debe buscar alternativas que alienten a los empleados a adoptar el modelo de trabajo en casa, haciendo énfasis en los beneficios que pueden tener.</li> <li>- La empresa debe evaluar detalladamente con cada colaborador, la pertinencia de implementar el trabajo en casa dado sus condiciones emocionales y disposición para la realización de esta.</li> </ul>	<p>dinero, entre otros.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores. .</li> <li>- La empresa debe generar espacios de comunicación donde el colaborador pueda expresar su estado de ánimo al rededor del trabajo en casa y donde pueda ser apoyado por profesionales en salud mental que lo orienten. .</li> <li>- La empresa debe coordinar con la ARL espacios regulares donde se motive la realización de actividades físicas.</li> <li>- La empresa debe buscar alternativas que alienten a los empleados a adoptar el modelo de trabajo en casa, haciendo énfasis en los beneficios que pueden tener</li> </ul>	<p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores. .</li> <li>- La empresa debe generar espacios de comunicación donde el colaborador pueda expresar su estado de ánimo al rededor del trabajo en casa y donde pueda ser apoyado por profesionales en salud mental que lo orienten. .</li> <li>- La empresa debe coordinar con la ARL espacios regulares donde se motive la realización de actividades físicas</li> </ul>	<p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador. .</li> <li>- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores.</li> </ul>
<p><b>Sección Aspectos Emocionales Familiares</b></p>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que muy pocos colaboradores encuestados cuentan con condiciones familiar y emocional para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que muy pocos colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que muy pocos</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados se encuentran en condiciones familiar y emocional regulares para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño regulares para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados se encuentran en condiciones familiar y emocional favorables para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño favorables para la realización de sus actividades laborales</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados se encuentran en condiciones familiar y emocional óptimas para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño óptimas para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> </ul>

	<p>colaboradores encuestados cuentan con apoyo de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe establecer canales de comunicación que permitan tener una relación más estrecha con la familia del colaborador donde se brinde orientación en temas relacionados con conflictos derivados de la modalidad de trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer horarios flexibles como un incentivo al colaborador y de esta manera pueda atender tanto sus compromisos familiares como laborales. .</li> <li>- La empresa debe evaluar detalladamente con cada colaborador, el grado de compromiso familiar del colaborador para determinar la factibilidad de la implementación del trabajo en casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con poco apoyo de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe establecer canales de comunicación que permitan tener una relación más estrecha con la familia del colaborador donde se brinde orientación en temas relacionados con conflictos derivados de la modalidad de trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer horarios flexibles como un incentivo al colaborador y de esta manera pueda atender tanto sus compromisos familiares como laborales.</li> </ul>	<p>desde sus hogares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con el apoyo de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe establecer canales de comunicación que permitan tener una relación más estrecha con la familia del colaborador donde se brinde orientación en temas relacionados con conflictos derivados de la modalidad de trabajo en casa. .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados cuentan con el apoyo incondicional de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa</li> </ul>
<p><b>Sección Productividad</b></p>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados se perciben productivos realizando trabajo en casa. .</li> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados han adquirido competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.</li> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados invierten una cantidad</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados se perciben productivos realizando trabajo en casa. .</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados han adquirido algunas competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados se perciben medianamente productivos realizando trabajo en casa. .</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han adquirido algunas nuevas competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados se perciben altamente productivos realizando trabajo en casa. .</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados han mejorado y adquirido nuevas competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.</li> </ul>

	<p>excesiva de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa. .</p> <p>- Se evidencia que los colaboradores encuestados tienen no tienen una buena relación con su equipo de trabajo.</p> <p>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados demuestran sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en falta de compromiso con los objetivos propuestos por el líder del proceso</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo.</p> <p>- La empresa debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleado con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa.</p> <p>- La empresa debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores.</p> <p>- La empresa debe determinar espacios de tiempo para realizar pausas laborales durante la jornada de trabajo, brindando un espacio de desconexión mental para el colaborador.</p> <p>- La empresa debe realizar actividades periódicas donde se afiance la relación con el equipo de trabajo y en general con los compañeros de la empresa.</p> <p>- La empresa debe evaluar detalladamente con cada colaborador, la</p>	<p>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados tienen un nivel alto de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa. .</p> <p>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados tienen una relación distante con su equipo de trabajo.</p> <p>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados demuestran poco sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en falta de compromiso con los objetivos propuestos por el líder del proceso</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo.</p> <p>- La empresa debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleado con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa.</p> <p>- La empresa debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores.</p> <p>- La empresa debe determinar espacios de tiempo para realizar pausas laborales durante la jornada de trabajo, brindando un espacio de desconexión mental para el colaborador.</p> <p>- La empresa debe realizar</p>	<p>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados tienen un nivel medio de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa. .</p> <p>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados mantienen buenas relaciones con su equipo de trabajo.</p> <p>- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados demuestran sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en compromiso apropiado con los objetivos propuestos por el líder del proceso</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo.</p> <p>- La empresa debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleado con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa.</p> <p>- La empresa debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores.</p> <p>- La empresa debe determinar espacios de tiempo para realizar pausas laborales durante la jornada de trabajo, brindando un espacio de desconexión mental para el colaborador</p>	<p>- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados mantienen un nivel bajo de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa. .</p> <p>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados mantienen excelentes relaciones con su equipo de trabajo.</p> <p>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados demuestran un alto sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en mayor compromiso con los objetivos propuestos por el líder del proceso</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p>- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo</p> <p>- La empresa debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleado con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa</p> <p>-La empresa debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores</p>
--	--	---	--	---

	pertinencia de realizar el trabajo en casa evaluando el grado de compromiso y productividad	actividades periódicas donde se afiance la relación con el equipo de trabajo y en general con los compañeros de la empresa		
<b>Sección Económicos</b>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados han tenido que realizar inversiones altas en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar.</li> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados no se han visto altamente beneficiados a nivel económico en la reducción de gastos de transporte y alimentación.</li> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados han presentado un aumento excesivo en el consumo de servicios públicos.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe implementar capacitación donde se aborden temas de salud financiera donde concienticen al</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados han tenido que realizar inversiones significativas en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados no se han visto significativamente beneficiados a nivel económico en la reducción de gastos de transporte y alimentación.</li> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de colaboradores encuestados han presentado un aumento significativo en el consumo de servicios públicos.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa. .</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han tenido que realizar algunas inversiones en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados se han visto moderadamente beneficiados a nivel económico en la reducción de gastos de transporte y alimentación</li> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han presentado un moderado aumento en el consumo de servicios públicos.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación. .</li> <li>- La empresa debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa</li> <li>- La empresa debe determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados no han tenido que realizar inversiones significativas en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados se han visto beneficiados económicamente en la reducción de gastos de transporte y alimentación</li> <li>- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados han presentado un leve aumento en el consumo de servicios públicos.</li> </ul> <p><b>Recomendaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación.</li> <li>- La empresa debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa</li> <li>- La empresa debe determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.</li> </ul>

	<p>colaborador en el manejo eficiente del dinero. .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe implementar herramientas que le permitan identificar el grado de afectación económica del colaborador durante la adopción del modelo de trabajo en casa.</li> <li>- La empresa debe evaluar detalladamente con cada colaborador, la pertinencia de realizar el trabajo en casa evaluando el estado financiero del colaborador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe implementar capacitación donde se aborden temas de salud financiera donde concienticen al colaborador en el manejo eficiente del dinero. .</li> <li>- La empresa debe implementar herramientas que le permitan identificar el grado de afectación económica del colaborador durante la adopción del modelo de trabajo en casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe implementar capacitación donde se aborden temas de salud financiera donde concienticen al colaborador en el manejo eficiente del dinero</li> </ul>	
<b>Valoración General</b>	<p><b>Valoración</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados cuentan con espacios y recursos para la realización de sus actividades laborales, sus instalaciones físicas son inseguras y en algunos casos no se ajustan a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, además de contar con ambientes medianamente aceptables.</li> </ul> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados se encuentran con alguna inestabilidad emocional, medianamente motivados y algo reacios, además encontrarse poco capacitados acerca de herramientas que apoyan la realización de sus actividades laborales, lo que conlleva a una merma en el desempeño en su trabajo</li> </ul> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos pocos colaboradores encuestados cuentan con condiciones familiares poco aceptables, igualmente cuentan con algunas dificultades en aspectos físicos, alimenticios y de sueño que interfieren en la realización adecuada del trabajo en casa</li> </ul> <p><b>- Productividad</b></p>	<p><b>Valoración</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con espacios y recursos para la realización de sus actividades laborales, sus instalaciones físicas son altamente inseguras y no se ajustan a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, además de no contar con ambientes aceptables.</li> </ul> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados se encuentran con inestabilidad emocional, poco motivados y reacios a la realización de trabajo en casa, además de encontrarse poco capacitados acerca de las herramientas que apoyan la realización de sus actividades laborales, lo que conlleva a un bajo desempeño en su trabajo</li> </ul> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados no cuentan con condiciones familiares aceptables, igualmente poseen dificultades en aspectos físicos, alimenticios y de sueño que interfieren en la realización adecuada</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con espacios y recursos para la realización de sus actividades laborales, sus instalaciones físicas son seguras y se ajustan a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, además de contar con ambientes aceptables.</li> </ul> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados se encuentran emocionalmente estables, motivados y dispuestos, además encontrarse capacitados acerca de herramientas que apoyan la realización de sus actividades laborales, lo que conlleva a un mejor desempeño en su trabajo</li> </ul> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con condiciones familiares aceptables, igualmente cuentan con aspectos físicos, alimenticios y de sueño que les permite realizar adecuadamente el trabajo en casa</li> </ul> <p><b>- Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que más de la mitad</li> </ul>	<p><b>Valoración</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados cuentan con espacios y recursos apropiados para la realización de sus actividades laborales, sus instalaciones físicas son seguras y se ajustan a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, además de contar con ambientes confortables.</li> </ul> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados se encuentran emocionalmente estables, motivados y dispuestos, además encontrarse capacitados acerca de herramientas que apoyan la realización de sus actividades laborales, lo que conlleva a un mejor desempeño en su trabajo</li> </ul> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados cuentan con condiciones familiares óptimas, igualmente cuentan con aspectos físicos, alimenticios y de sueño equilibrados que les permite realizar adecuadamente el trabajo en casa</li> </ul> <p><b>- Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia que los colaboradores encuestados se sienten altamente motivados y comprometidos para la</li> </ul>

<p>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados se sienten motivados y comprometidos para la realización de sus actividades laborales, con poca adherencia de las competencias y habilidades necesarias para realizar su trabajo, además de requerir un alto esfuerzo extra por fuera del horario laboral establecido por la empresa</p> <p><b>- Económico</b></p> <p>- Se evidencia que pocos colaboradores encuestados han tenido que realizar varias inversiones para adecuar sus lugares de trabajo en el hogar, viéndose afectados económicamente con gastos extra de transporte, alimentación y servicios públicos.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado y uso de los recursos utilizados para la realización del trabajo en casa, además de incorporar canales de comunicación que permitan identificar mejoras en el proceso</p> <p>- La empresa debe realizar acompañamiento para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador, además de generar espacios de capacitación en las normas necesarias para la implementación del trabajo en casa</p> <p>- La empresa debe realizar visitas técnicas donde se evalúen las condiciones físicas del lugar de trabajo además de realizar chequeos ergonómicos al trabajador que garanticen su salud</p> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado de salud</p>	<p>del trabajo en casa</p> <p><b>- Productividad</b></p> <p>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados no se sienten motivados y comprometidos para la realización de sus actividades laborales, sin competencias y habilidades necesarias para realizar su trabajo, además de requerir mucho esfuerzo extra por fuera del horario laboral establecido por la empresa</p> <p><b>- Económico</b></p> <p>- Se evidencia que menos de la mitad de los colaboradores encuestados han tenido que realizar altas inversiones para adecuar sus lugares de trabajo en el hogar además de verse afectados económicamente con gastos extra de transporte, alimentación y servicios públicos.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <p>- La empresa debe evaluar los requisitos propuestos por la legislación en seguridad y salud en el trabajo y su adopción por parte de los colaboradores.</p> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <p>- La empresa debe realizar valoraciones emocionales que permitan determinar la disposición para la adopción del modelo de trabajo en casa por parte de los colaboradores.</p> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <p>- La empresa debe realizar un análisis de la situación familiar de los colaboradores que permitan determinar la pertinencia para la adopción del modelo de trabajo en casa.</p>	<p>de los colaboradores encuestados se sienten motivados y comprometidos para la realización de sus actividades laborales, adquiriendo competencias y habilidades que les permite realizar su trabajo y requerir de esfuerzos extra por fuera del horario laboral establecido por la empresa</p> <p><b>- Económico</b></p> <p>- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han tenido que realizar algunas inversiones para adecuar sus lugares de trabajo en el hogar, viéndose beneficiados con algunos ahorros en temas de transporte, alimentación y servicios públicos.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado y uso de los recursos utilizados para la realización del trabajo en casa, además de incorporar canales de comunicación que permitan identificar mejoras en el proceso</p> <p>- La empresa debe realizar acompañamiento para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador, además de generar espacios de capacitación en las normas necesarias para la implementación del trabajo en casa</p> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado de salud mental de los colaboradores e incentivar el cuidado de esta a través de acompañamiento profesional</p> <p>- La empresa debe generar canales de comunicación que orienten al colaborador en temas emocionales además de impulsar la realización de</p>	<p>realización de sus actividades laborales, adquiriendo competencias y habilidades que les permite optimizar su trabajo y no requerir de esfuerzos extra por fuera del horario laboral establecido por la empresa</p> <p><b>- Económico</b></p> <p>- Se evidencia que los colaboradores encuestados no han tenido que realizar mayores inversiones para adecuar sus lugares de trabajo en el hogar, viéndose beneficiados con ahorros en temas de transporte, alimentación y servicios públicos.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>- Puesto de trabajo</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado y uso de los recursos utilizados para la realización del trabajo en casa, además de incorporar canales de comunicación que permitan identificar mejoras en el proceso</p> <p><b>- Emocional Laboral</b></p> <p>- La empresa debe verificar periódicamente el estado de salud mental de los colaboradores e incentivar el cuidado de esta a través de acompañamiento profesional</p> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <p>- La empresa debe involucrar a la familia del colaborador en la modalidad de trabajo en casa, generando espacios de entendimiento donde se propicie la integración familiar.</p> <p><b>- Productividad</b></p> <p>- La empresa debe apoyar al colaborador en el mejoramiento y consecución de nuevas habilidades laborales y sociales, además de definir indicadores claros de rendimiento y productividad apoyados en modelos de</p>
--	---	---	---

	<p>mental de los colaboradores e incentivar el cuidado de esta a través de acompañamiento profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe generar canales de comunicación que orienten al colaborador en temas emocionales además de impulsar la realización de actividades físicas y socializar los beneficios del trabajo en casa</li> </ul> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe involucrar a la familia del colaborador en la modalidad de trabajo en casa, generando espacios de entendimiento donde se propicie la integración familiar. .</li> <li>- La empresa debe establecer canales de comunicación donde se oriente a la familia en el manejo de situaciones que puedan generarse al rededor del desarrollo del trabajo en casa. .</li> <li>- La empresa debe definir horarios flexibles que promuevan la convivencia familiar de los colaboradores que realicen trabajo en casa</li> </ul> <p><b>- Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe apoyar al colaborador en el mejoramiento y consecución de nuevas habilidades laborales y sociales, además de definir indicadores claros de rendimiento y productividad apoyados en modelos de trabajo orientados a la consecución de objetivos estratégicos. .</li> <li>- La empresa debe generar espacios de desconexión mental para el colaborador.</li> <li>- La empresa debe evaluar el grado de compromiso y productividad de los colaboradores y determinar la pertinencia de implementar el modelo de trabajo en casa</li> </ul>	<p><b>- Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe realizar una revisión de sus indicadores de productividad y adopción del modelo propuesto que permitan determinar la pertinencia para la implementación de la modalidad de trabajo en casa.</li> </ul> <p><b>- Económico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe asesorar y apoyar a sus colaboradores en el financiamiento y consecución de los elementos necesarios para la realización del trabajo en casa si así lo requieren, igualmente brindar capacitaciones acerca del manejo efectivo del dinero.</li> <li>- La empresa debe evaluar en conjunto con el colaborador, el estado financiero de este y determinar la conveniencia de implementar el modelo de trabajo en casa</li> <li>- La empresa debe realizar una revisión respecto a la factibilidad económica tanto del colaborador como de la misma empresa que permita determinar la pertinencia en la implementación de la modalidad de trabajo en casa.</li> </ul>	<p>actividades físicas</p> <p><b>- Emocional Familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe involucrar a la familia del colaborador en la modalidad de trabajo en casa, generando espacios de entendimiento donde se propicie la integración familiar.</li> <li>- La empresa debe establecer canales de comunicación donde se oriente a la familia en el manejo de situaciones que puedan generarse al rededor del desarrollo del trabajo en casa.</li> </ul> <p><b>- Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe apoyar al colaborador en el mejoramiento y consecución de nuevas habilidades laborales y sociales, además de definir indicadores claros de rendimiento y productividad apoyados en modelos de trabajo orientados a la consecución de objetivos estratégicos.</li> <li>- La empresa debe generar espacios de desconexión mental para el colaborador</li> </ul> <p><b>- Económico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe asesorar y apoyar a sus colaboradores en el financiamiento y consecución de los elementos necesarios para la realización del trabajo en casa si así lo requieren, igualmente brindar capacitaciones acerca del manejo efectivo del dinero</li> </ul>	<p>trabajo orientados a la consecución de objetivos estratégicos.</p> <p><b>- Económico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa debe asesorar y apoyar a sus colaboradores en el financiamiento y consecución de los elementos necesarios para la realización del trabajo en casa si así lo requieren</li> </ul>
--	---	---	---	--

<p><b>- Económico</b></p> <p>- La empresa debe asesorar y apoyar a sus colaboradores en el financiamiento y consecución de los elementos necesarios para la realización del trabajo en casa si así lo requieren, igualmente brindar capacitaciones acerca del manejo efectivo del dinero.</p> <p>- La empresa debe evaluar en conjunto con el colaborador, el estado financiero de este y determinar la conveniencia de implementar el modelo de trabajo en casa</p>			
--	--	--	--

### **4.5.3 Herramienta de valoración**

A continuación, se presenta la herramienta web que permite visualizar y caracterizar los resultados de las secciones como resultado de las encuestas realizada a los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL (*ver anexo 1*)

## Capítulo 5

### 5.1 Conclusiones

- Con el análisis llevado a cabo en el área de tecnología de la empresa EDASEL respecto a las condiciones actuales que tienen los puestos de trabajo de los colaboradores que realizan trabajo en casa, se puede determinar que la viabilidad de la propuesta se ajusta en gran medida a las condiciones que dicta la normatividad vigente del sistema general de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), pues el 68% de los colaboradores cumplen con estas condiciones, lo que arroja la necesidad de fortalecer las dinámicas de trabajo en casa para mejorar la eficiencia de trabajo en casa.
- El modelo gerencial para el trabajo en casa utilizó la caracterización como resultados de los análisis de las entrevistas realizadas a los colaboradores del área de tecnología de la empresa EDASEL, con lo que se determinó reglas claras y ajustadas a la realidad actual de la organización; dicha implementación del modelo genera un beneficio a mediano plazo para ambas partes en términos de productividad, competitividad y calidad de vida.
- El análisis costo/beneficio logró determinar para la empresa EDASEL que es viable la implementación de modelo de trabajo en casa, pues genera un beneficio significativo con respecto al ahorro de servicios públicos e implementos de cafetería para la organización; con respecto a las inversiones para adecuación de los espacios de trabajo en los hogares de los empleados se evidencia un ahorro, no solo en dinero sino también de tiempo, al evitar desplazamientos hasta las oficinas de la empresa, lo cual servirá para un mejor aprovechamiento en actividades diferentes a las laborales.

## 5.2 Recomendaciones

- Con el auge de la innovación tecnológica y las facilidades que brinda el mercado para acceder a ella, es un momento adecuado en el que las empresas realicen una transformación gradual y parcial de la modalidad como la de trabajo en casa, pues no es necesaria en ciertos cargos y perfiles profesionales para cumplir con las responsabilidades laborales y mantener la productividad que requieren los puestos de trabajo.
- La aplicación y análisis de los resultados del modelo gerencial de trabajo en casa en compañía de un proceso de revisión, permitirá su maduración y mejorar la generación de sugerencias, brindando opciones que apunten a una mejor toma de decisiones de los directivos de la empresa con respecto a la gestión del talento humano y la optimización del recurso económico.
- La empresa EDASEL debe procurar por brindar espacios de capacitación continua a sus empleados, ofreciendo formación en herramientas de trabajo colaborativo, temas emocionales, manejo de tiempo e higiene corporal que le permitan a los colaboradores fortalecer sus competencias al aplicarlas en diferentes áreas que apoyen sus labores diarias; así mismo, se recomienda buscar acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales y de más áreas internas de la empresa que faciliten el proceso de adaptación del colaborador y su grupo familiar a esta modalidad de trabajo.

## Referencias

- Ander-Egg, E. (1982). *Metodología del trabajo social*. Barcelona: El Ateneo.
- Babcock, C. (1995). *Telecommuting: The future is now*. Los Angeles California; United States--  
US: Computerworld, Inc.
- Carazo, P. C. (20 de Julio de 2006). *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica Pensamiento & Gestión*. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Circular 0041. (02 de Junio de 2020). Diario Oficial Edición 51.335. Bogotá, Colombia.
- Circular No 0021. (17 de 03 de 2020). Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia. Obtenido de  
Mintrabajo:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 53 y 54. *Constitución Política de Colombia*.  
Bogotá, Colombia.
- Corbi, M. (16 de 09 de 2014). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Obtenido de Blog Lenovo:  
[https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/?cli\\_action=1600145536.086](https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/?cli_action=1600145536.086)
- Decreto 0884. (30 de 04 de 2012). Diario Oficial Edición 48417. Bogotá, Colombia.
- Decreto 1072. (26 de 05 de 2015). Diario Oficial Edición 49523. Bogotá, Colombia.
- Federación Colombiana de Gestión Humana. (Junio de 2020). *Estudio de Trabajo Remoto*.  
*Practicas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia*. Obtenido de

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

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento : métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.

Ley 1221. (16 de Julio de 2008). Diario Oficial Edición 47.052. Bogotá, Colombia.

Ley 1341. (30 de 07 de 2009). Diario Oficial Edición 47.426. Bogotá, Colombia.

Ley 1429. (29 de 12 de 2010). Diario Oficial Edición 47.937. Bogotá, Colombia.

Ley 1562. (11 de 07 de 2012). Diario Oficial Edición 48.488. Bogotá, Colombia.

Manchego, M. M. (15 de Junio de 2020). *Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia?*

Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>

Mears, J. (28 de 05 de 2007). *'Father of telecommuting' speaks out*. Obtenido de Network World:

<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/215981222?accountid=48797>

Ministerio TIC. (2018). *Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas*

*Colombianas*. Obtenido de [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985\\_archivo\\_pdf\\_estudio\\_teletrabajo.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf)

Ministerio TIC y Ministerio del Trabajo. (como se citó en Cisco, 2011). *Libro Blanco: el ABC*

*del Teletrabajo en Colombia*. Obtenido de Teletrabajo: [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. (Septiembre de 1984). *FACTORES*

*PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Peiró, J. M. (1998). *Psicología de la Organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (España).
- Peña, O. (22 de Abril de 2020). *8 recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de la COVID-19*. Obtenido de Poliverso:  
<https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-covid-19>
- Pérez, V. (22 de Mayo de 2020). *El teletrabajo subió en mas de 30% los servicios en el hogar durante ésta curentena*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-teletrabajo-subio-en-mas-de-30-los-servicios-en-el-hogar-3009109>
- Portafolio, R. (25 de 09 de 2020). *El mundo trata de avanzar en su regulación del teletrabajo*. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/internacional/el-mundo-trata-de-avanzar-en-su-regulacion-del-teletrabajo-545038>
- Pulido, J. C., López, F. J., & Martín, M. Á. (2006). *Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Raffino, M. E. (30 de 05 de 2020). *Concepto de Trabajador*. Obtenido de Concepto.de:  
<https://concepto.de/trabajador/#ixzz6YMbzhkB>
- Redacción Economía. (13 de 03 de 2020). *Empresas y trabajadores: ¿qué es y cómo implementar el teletrabajo por estos días?* Obtenido de El Espectador:  
<https://www.elespectador.com/coronavirus/empresas-y-trabajadores-que-es-y-como-implementar-el-teletrabajo-por-estos-dias-articulo-909170/>

Resolución 2886. (17 de 12 de 2012). Diario Oficial Edición 48647. Bogotá, Colombia.

Reyes, G. E. (18 de 11 de 2018). *Nuevas tecnologías y formas de teletrabajo en Latinoamérica*.

Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/nuevas-tecnologias-y-formas-de-teletrabajo-en-latinoamerica-523474>

Solórzano C, S. (01 de 09 de 2020). *El teletrabajo no es posible para un 76% de los empleados*

*en América Latina y el Caribe*. Obtenido de La República:

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-no-es-posible-para-76-de-los-empleados-en-america-latina-y-el-caribe-3053418>

Tarziján, J. (2013). *Fundamentos de estrategia empresarial*. Santiago, Chile: Universidad

Católica de Chile, Ediciones UC.

## Anexos

### *Anexo 1*

#### *Vista herramienta de valoración*



Modelo gerencial para el trabajo en casa

### Valoración del Modelo Gerencial para el Trabajo en Casa

A continuación se muestran los resultados y la valoración del Modelo Gerencial para el Trabajo en Casa según las evaluaciones realizadas.

Empresa de Consultoría EDASEL SAS

Resultado general

**75.42% - Valoración Desempeño Superior**



## Valoración General Alta

Mensaje de valoración ALTA

### Valoración

- **Puesto de trabajo:** Se evidencia que los colaboradores encuestados cuentan con espacios y recursos apropiados para la realización de sus actividades laborales, sus instalaciones físicas son seguras y se ajustan a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, además de contar con ambientes confortables.
- **Emocional Laboral:** Se evidencia que los colaboradores encuestados se encuentran emocionalmente estables, motivados y dispuestos, además encontrarse capacitados acerca de herramientas que apoyan la realización de sus actividades laborales, lo que conlleva a un mejor desempeño en su trabajo
- **Emocional Familiar:** Se evidencia que los colaboradores encuestados cuentan con condiciones familiares óptimas, igualmente cuentan con aspectos físicos, alimenticios y de sueño equilibrados que les permite realizar adecuadamente el trabajo en casa
- **Productividad:** Se evidencia que los colaboradores encuestados se sienten altamente motivados y comprometidos para la realización de sus actividades laborales, adquiriendo competencias y habilidades que les permite optimizar su trabajo y no requerir de esfuerzos extra por fuera del horario laboral establecido por la empresa
- **Económico:** Se evidencia que los colaboradores encuestados no han tenido que realizar mayores inversiones para adecuar sus lugares de trabajo en el hogar, viéndose beneficiados con ahorros en temas de transporte, alimentación y servicios públicos.

### Recomendaciones

- **Puesto de trabajo:** La empresa debe verificar periódicamente el estado y uso de los recursos utilizados para la realización del trabajo en casa, además de incorporar canales de comunicación que permitan identificar mejoras en el proceso
- **Emocional Laboral:** La empresa debe verificar periódicamente el estado de salud mental de los colaboradores e incentivar el cuidado de esta a través de acompañamiento profesional
- **Emocional Familiar:** La empresa debe involucrar a la familia del colaborador en la modalidad de trabajo en casa, generando espacios de entendimiento donde se propicie la integración familiar.
- **Productividad:** La empresa debe apoyar al colaborador en el mejoramiento y consecución de nuevas habilidades laborales y sociales, además de definir indicadores claros de rendimiento y productividad apoyados en modelos de trabajo orientados a la consecución de objetivos estratégicos.
- **Económico:** La empresa debe asesorar y apoyar a sus colaboradores en el financiamiento y consecución de los elementos necesarios para la realización del trabajo en casa si así lo requieren

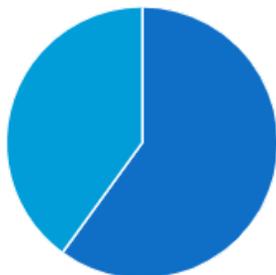
### Resultados por Sección



## General

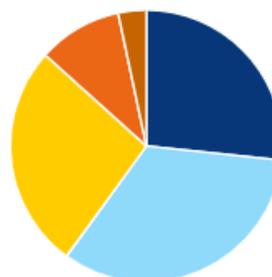
1. ¿Cuál es tu género?

Femenino (40%) 12    Masculino (60%) 18



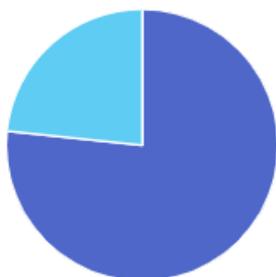
2. ¿A qué rango de edad perteneces?

Entre 18 y 23 años (3.33%) 1    Entre 24 y 29 años (10%) 3  
Entre 30 y 35 años (26.67%) 8    Entre 36 y 40 años (33.33%) 10  
Mas de 41 años (26.67%) 8



3. ¿A qué estrato socioeconómico pertenece?

1 o 2 (23.33%) 7    3 o 4 (76.67%) 23



## Valoración General media

Mensaje de valoración MEDIA

### Valoracion

Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados cuentan con las condiciones y herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales en casa.

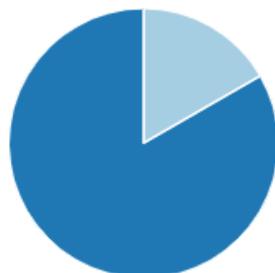
- Respecto al espacio físico se evidencia que más de la mitad de los colaboradores cuentan con un espacio apropiado para una movilidad adecuada y de una correcta distribución del mobiliario necesario para ejercer sus labores además de contar con comodidad y confort durante su jornada laboral
- Respecto a los recursos físicos, más de la mitad de los colaboradores cuentan con los elementos requeridos que le permiten realizar sus actividades laborales diarias, entre las cuales se encuentra: una silla adecuada que además se encuentra en una superficie que permita su fácil desplazamiento, una mesa de trabajo con medidas acordes a las determinadas por la legislación, cuenta con un ancho de banda requerido por las políticas de la empresa, espacio para almacenamiento permitiendo mantener orden y aseo, las instalaciones eléctricas son seguras
- Respecto a los recursos en caso de emergencia, más de la mitad de los colaboradores cuentan algunos elementos con un extintor, botiquín de primeros auxilios y números de emergencia, además de tener identificado las rutas de evacuación y puntos de encuentro
- Respecto a los aspectos ambientales más de la mitad de los colaboradores cuentan con buena iluminación, ventilación y sonoridad.
- Respecto a la conexión a los recursos internos de la compañía se evidencia que son confiables y estable permitiendo la realización de sus actividades laborales.

### Recomendaciones

- Se debe verificar periódicamente el estado y uso correcto de los elementos entregados por la empresa para la realización de sus actividades laborales (reposapiés, base de portátil y diadema)
- Mantener un canal de comunicación que permita recibir PQRS e implementar mejoras en el proceso
- Identificar cuales colaboradores no cuentan con los elementos necesarios para realizar trabajo en casa, además de evaluar las afectaciones que se han generado por la ausencia de estas.
- Realizar un acompañamiento en coordinación con la ARL de acuerdo con el plan definido por el área de Recursos Humanos para evaluar la seguridad y salud en el puesto de trabajo del colaborador.
- Generar espacios de capacitación que afiancen en el colaborador las normas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para la correcta implementación del trabajo en casa.

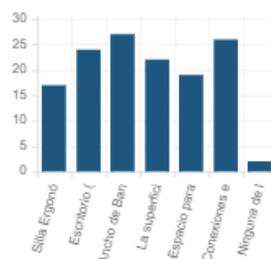
1. ¿Cuenta con un espacio físico adecuado para trabajar en casa (mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo)? Si su respuesta es No, por favor justifique la respuesta.

■ Sí (83.33%) 25    ■ No (16.67%) 5



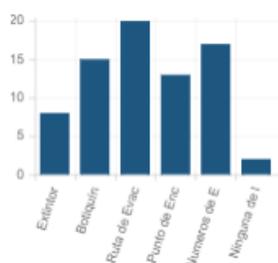
Respuestas: 30 - Resultado: 83.33

2. ¿Cuenta con los siguientes recursos físicos para realizar su actividad laboral? Marque todas las opciones que le apliquen



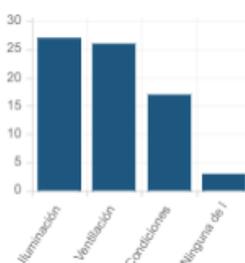
Resultado: 75.01

3. ¿Cuenta con los siguientes recursos necesarios para actuar en caso de una emergencia? Marque todas las opciones que le apliquen



Resultado: 48.67

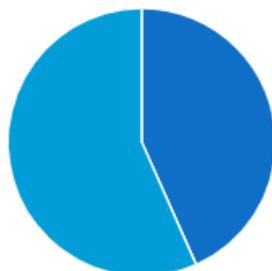
4. ¿Cuenta con los siguientes aspectos ambientales en su área de trabajo? Marque todas las opciones que le apliquen



Resultado: 77.76

5. ¿Su empresa le provee una conexión estable a su red interna (VPN)?

■ Sí (56.67%) 17   ■ No (43.33%) 13



Respuestas: 30 - Resultado: 56.67

Aspectos Emocionales Laborales - 89.33%

## Puesto de trabajo - Valoración Alta

Mensaje de valoración ALTA

### Valoracion

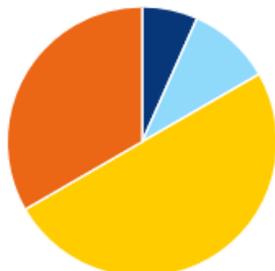
- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados se encuentran en un estado de equilibrio mental y emocional muy adecuado para el normal desarrollo de sus actividades diarias para realizar el trabajo desde sus hogares.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores están dispuestos y se sienten cómodos realizando sus actividades laborales desde sus hogares.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores han recibido capacitación por parte de la empresa en temas relacionados con el trabajo en casa, permitiendo que estos realicen sus actividades apoyados por estos nuevos conocimientos.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen motivaciones especiales para trabajar desde sus hogares, entre ellas, poder compartir más tiempo con la familia, disponer mejor del tiempo y del dinero, entre otros.

### Recomendaciones

- La empresa debe verificar periódicamente a través de valoraciones en salud mental el estado emocional del colaborador.
- La empresa debe establecer programas que impulsen el estado emocional del colaborador.
- La empresa debe establecer un programa de pausas emocionales que incentiven y promuevan la salud mental de los colaboradores.

1. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la comodidad y confort que tiene actualmente el colaborador para realizar trabajo en casa?

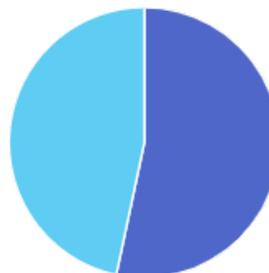
Muy satisfecho (33.33%) 10    Medianamente satisfecho (50%) 15    Poco satisfecho (10%) 3    Muy insatisfecho (6.67%) 2



Respuestas: 30 - Resultado: 100

2. Usted prefiere realizar:

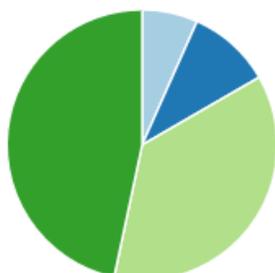
Trabajo en casa (46.67%) 14    Trabajo de oficina (53.33%) 16



Respuestas: 30 - Resultado: 100

3. ¿Cuál es su grado de satisfacción emocional respecto a trabajar desde casa?

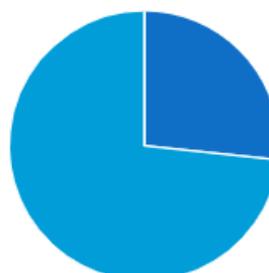
Muy satisfecho (46.67%) 14    Medianamente satisfecho (36.67%) 11    Poco satisfecho (10%) 3    Muy insatisfecho (6.67%) 2



Respuestas: 30 - Resultado: 100

4. ¿Ha recibido capacitación y apoyo en el trabajo en casa por parte de su empleador?

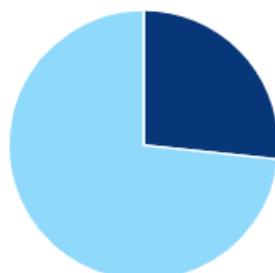
Sí (73.33%) 22    No (26.67%) 8



Respuestas: 30 - Resultado: 73.33

5. ¿Existe una motivación especial para trabajar desde casa?

Sí (73.33%) 22    No (26.67%) 8



Respuestas: 30 - Resultado: 73.33

## Valoración General media

Mensaje de valoración MEDIA

### Valoración

- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados se encuentran en condiciones familiar y emocional favorables para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.
- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con condiciones físicas, alimenticias y de sueño favorables para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.
- Se evidencia que más de la mitad de colaboradores encuestados cuentan con el apoyo de sus familias para la realización de sus actividades laborales desde sus hogares.

### Recomendaciones

- La empresa debe realizar actividades que orienten a los familiares del colaborador en temas de convivencia y apoyo en la realización del trabajo en casa.
- La empresa debe establecer programas que apunten a afianzar la integración familiar al rededor del trabajo en casa.
- La empresa debe establecer canales de comunicación que permitan tener una relación más estrecha con la familia del colaborador donde se brinde orientación en temas relacionados con conflictos derivados de la modalidad de trabajo en casa.

1. ¿Cuántos días a la semana te gustaría trabajar desde casa?

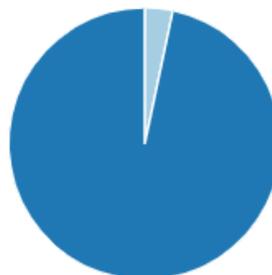
1 día (20%) 6    2 días (23,33%) 7    3 días (16,67%) 5  
4 días (26,67%) 8    5 días o más (13,33%) 4



Respuestas: 30 - Resultado: 100

2. ¿Su familia o personas con quien vive están dispuestos a apoyarlo con el espacio físico y laboral de trabajo en casa?

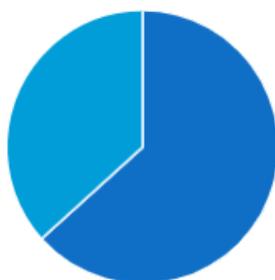
Sí (96,67%) 29    No (3,33%) 1



Respuestas: 30 - Resultado: 96.67

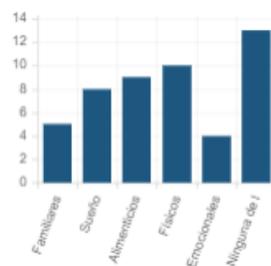
3. ¿Su familia se ha visto afectada emocionalmente por el trabajo en casa?

Sí (36,67%) 11    No (63,33%) 19



Respuestas: 30 - Resultado: 36.67

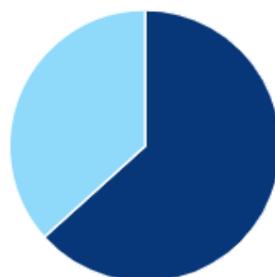
4. ¿Cuál de los siguientes trastornos asociados al trabajo en casa se le han generado? Marque las opciones que le apliquen



Resultado: 24

5. ¿Su vida social y familiar se ha visto afectada con el trabajo en casa?

Sí (36,67%) 11    No (63,33%) 19



Respuestas: 30 - Resultado: 36.67

## Puesto de trabajo - Valoración Alta

Mensaje de valoración ALTA

### Valoración

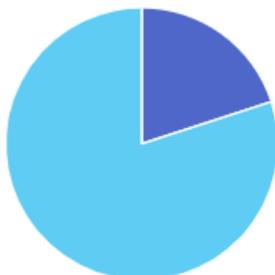
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados se perciben altamente productivos realizando trabajo en casa.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados han mejorado y adquirido nuevas competencias y habilidades para la realización de sus actividades laborales.
- Se evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados mantienen un nivel bajo de horas extra laboradas posterior a la jornada de trabajo establecida por la empresa.
- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados mantienen excelentes relaciones con su equipo de trabajo.
- Se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados demuestran un alto sentido de pertenencia por la empresa lo que se traduce en mayor compromiso con los objetivos propuestos por el líder del proceso

### Recomendaciones

- La empresa debe promover a través de capacitaciones la consecución de nuevas habilidades que permitan mejorar el rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo
- La empresa debe definir indicadores claros que permitan medir la productividad de sus empleado con el fin de determinar las oportunidades de mejora en sus colaboradores al realizar trabajo en casa
- La empresa debe implementar modelos de trabajo orientados a objetivos que permitan maximizar la productividad y eficiencia en las actividades de los colaboradores

1. ¿Siente que es productivo cuando trabaja en casa?

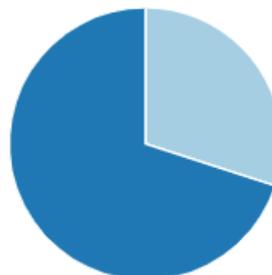
■ Sí (80%) 24
 ■ No (20%) 6



Respuestas: 30 - Resultado: 80

2. ¿Cree que el trabajo en casa le ha permitido adquirir nuevas habilidades laborales?

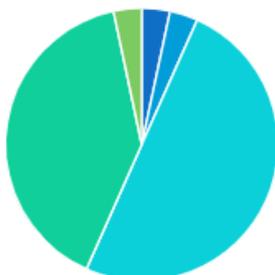
■ Sí (70%) 21
 ■ No (30%) 9



Respuestas: 30 - Resultado: 70

3. ¿Cuántas horas extras ha dedicado a su jornada laboral semanal?

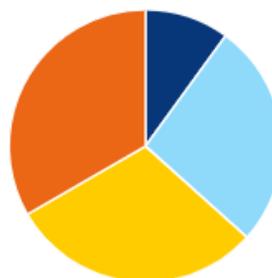
■ 0 horas (3.33%) 1
 ■ 1 a 5 horas (40%) 12
 ■ 6 a 12 hora (50%) 15
 ■ 13 a 20 horas (3.33%) 1
 ■ 21 horas o más (3.33%) 1



Respuestas: 30 - Resultado: 100

4. ¿Cómo considera la relación laboral con su equipo de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa?

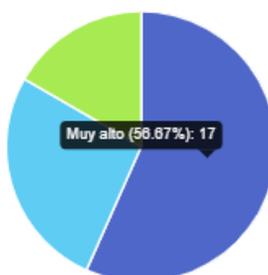
■ Excelente (33.33%) 10
 ■ Buena (30%) 9
 ■ Normal (26.67%) 8
 ■ Regular (10%) 3



Respuestas: 30 - Resultado: 70

5. ¿Como calificaría su sentido de pertenencia frente a la empresa bajo la modalidad de trabajo en casa?

■ Medio (16.67%) 5
 ■ Medio alto (26.67%) 8
 ■ Muy alto (56.67%) 17



Respuestas: 30 - Resultado: 100

## Valoración General media

Mensaje de valoración MEDIA

### Valoración

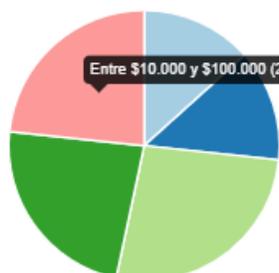
- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han tenido que realizar algunas inversiones en dinero para la adecuación de su lugar de trabajo en el hogar
- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados se han visto moderadamente beneficiados a nivel económico en la reducción de gastos de transporte y alimentación
- Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados han presentado un moderado aumento en el consumo de servicios públicos.

### Recomendaciones

- La empresa debe realizar asesorías a los colaboradores en la consecución de los recursos físicos necesarios para la realización de sus actividades laborales, con el fin de que estos cumplan con las características solicitadas por la legislación.
- La empresa debe establecer programas económicos encaminados al apoyo en financiamiento de los recursos físicos necesarios por el colaborador para realizar el trabajo en casa
- La empresa debe determinar a través de estudios de costo-beneficio incentivos económicos para los colaboradores que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.
- La empresa debe implementar capacitación donde se aborden temas de salud financiera donde concienticen al colaborador en el manejo eficiente del dinero

1. ¿Cuánto dinero ha invertido en las adecuaciones necesarias para realizar trabajo en casa?

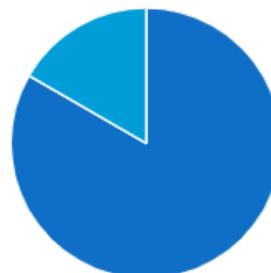
Entre \$10.000 y \$100.000 (23.33%) 7    Entre \$100.000 y \$300.000 (23.33%) 7    Entre \$300.000 y \$800.000 (26.67%) 8  
 Mas de \$800.000 (13.33%) 4    No he tenido que invertir (13.33%) 4



Respuestas: 30 - Resultado: 100

2. ¿Se ha visto afectado económicamente con el trabajo en casa?

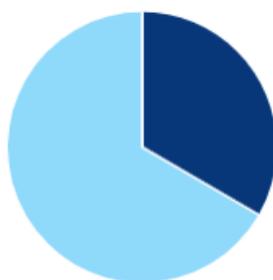
Sí (16.67%) 5    No (83.33%) 25



Respuestas: 30 - Resultado: 16.67

3. ¿Se ha visto beneficiado económicamente con el trabajo en casa?

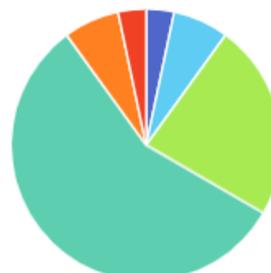
Sí (66.67%) 20    No (33.33%) 10



Respuestas: 30 - Resultado: 66.67

4. ¿Se ha visto afectado o beneficiado con relación a sus servicios públicos al realizar trabajo en casa?

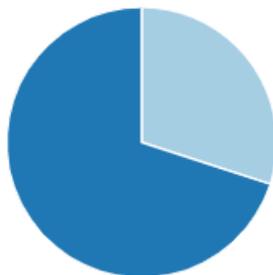
Disminuyeron entre \$10.000 y \$50.000 (3.33%) 1    Disminuyeron entre \$50.000 y \$100.000 (6.67%) 2  
 Aumentaron entre \$10.000 y \$50.000 (56.67%) 17    Aumentaron entre \$50.000 y \$100.000 (23.33%) 7  
 Aumentaron entre \$100.000 y \$200.000 (6.67%) 2    Aumentaron más de \$200.000 (3.33%) 1



Respuestas: 30 - Resultado: 100

5. ¿Se ha visto beneficiado económicamente con relación a su alimentación y transporte al realizar trabajo en casa?

■ Sí (70%) 21    ■ No (30%) 9



Respuestas: 30 - Resultado: 70

## Anexo 2

### Resumen gráfico modelo gerencial para el trabajo en casa



**Nota aclaratoria:** el trabajo guarda derechos de autor por tanto la información adicional se encuentra en el siguiente enlace: [https://uniminuto0-my.sharepoint.com/:f/g/personal/elkin\\_pelaez\\_uniminuto\\_edu\\_co/ErLE0rGeOhdEqEu2Fe9qcC0BnXBPUve1gOG3iHRpbeMIDA?e=PXURFF](https://uniminuto0-my.sharepoint.com/:f/g/personal/elkin_pelaez_uniminuto_edu_co/ErLE0rGeOhdEqEu2Fe9qcC0BnXBPUve1gOG3iHRpbeMIDA?e=PXURFF)

Para mayor información comunicarse con:

- Astrid Espinosa, teléfono: 301 7528059
- Edward Acevedo, teléfono: 321 6450057
- Elkin Peláez, teléfono: 310 5207869