



Estado del trabajo virtual en Bogotá



Contenido

1	Introducción.....	1
2	Definiciones.....	4
3	Marco normativo.....	6
4	Trabajo virtual en empresas.....	8
5	Trabajo virtual en entidades públicas.....	14
6	Conectividad y trabajo virtual	16
7	Una mirada hacia el futuro.....	20
8	Conclusiones.....	26



1 Introducción

En los últimos años el trabajo virtual ha venido presentando un crecimiento importante en el país y Bogotá se ha consolidado como la ciudad que presenta un mayor número de empresas, entidades públicas y trabajadores que se encuentran realizando sus actividades laborales a través del trabajo virtual, en las modalidades que están reguladas en Colombia como el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto.

Dentro de los factores que han incidido en el incremento de los índices de penetración de estas modalidades de trabajo en el país, se destacan el avance en los procesos de transformación digital en organizaciones públicas y privadas, el impacto de la tecnología en los entornos laborales y en la fuerza de trabajo, la regulación de las modalidades del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, la reducción de costos operativos y de planta física en las organizaciones y también como consecuencia de la pandemia del COVID-19, donde según datos del Ministerio del Trabajo, en el año 2020 se alcanzó una cifra de seis millones de personas trabajando desde casa en el país, a causa de las medidas de aislamiento preventivo decretadas por el gobierno nacional y el gobierno distrital.

Esta situación generó que las empresas y las entidades públicas experimentaran los beneficios y los retos del trabajo virtual durante la pandemia, lo que permitió garantizar la continuidad en la realización de las actividades laborales de los trabajadores gracias al uso de la tecnología. Según cifras del Ministerio TIC, para el año 2022 se registró un total de 1.557.776 personas en Colombia, trabajando en las diferentes modalidades de trabajo virtual en organizaciones del sector privado.

Adicionalmente, según un reciente estudio de Fedesoft aplicado a más de 100 empresas del sector de software y TI afiliadas a la Federación, se identificó que más del 70% de las empresas encuestadas, implementan esquemas de trabajo virtual a distancia, permitiendo que sus colaboradores trabajen virtualmente entre 1 y 5 días a la semana. Así mismo, el distrito también ha tenido importantes avances en la implementación de la modalidad de Teletrabajo en las entidades distritales, pasando de 992 teletrabajadores en el año 2019 a 7.690 teletrabajadores en el año 2023. Este importante salto en el distrito se logró gracias a un marco institucional liderado por la administración distrital.

El Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 *“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental Para la Bogotá Del Siglo XXI”* establece cinco propósitos y 30 logros de ciudad, en donde el quinto propósito consiste en Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, el cual busca *“Garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región, a través de la promoción de alianzas orientadas a la acción colectiva y al sentido de la corresponsabilidad, la concurrencia y la subsidiaridad entre todos los actores de Bogotá – Región”*.

En línea con lo anterior, el Artículo 12 establece las metas trazadoras del Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024, dentro de las cuales se encuentran las metas 74 y 75 asociadas al quinto propósito, las cuales establecen: *“74.Implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades públicas del Distrito con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar”* y *“75.Duplicar la meta de la política pública de talento humano (aprobada en diciembre de 2019) sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo”*. Así mismo, el Artículo 27 establece que el *Sistema Distrital para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y Reactivación Económica de Bogotá*, será considerado un instrumento para orientar las acciones para atender las emergencias, mitigar las consecuencias de las crisis y reactivar la economía de la ciudad, enfocado, entre otros temas, impulsar las nuevas competencias y habilidades para el trabajo, la economía circular, el teletrabajo y los empleos verdes.



Adicional a lo anterior, recientemente la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, expidió el Conpes No. 29 de 2023, por medio del cual se publicó la política pública de Bogotá territorio inteligente 2023-2032, la cual tiene como objetivo: *“Consolidar a Bogotá como Territorio Inteligente impulsando el uso y aprovechamiento de los datos, la tecnología y la innovación por parte de los actores y sectores del territorio, para la solución de problemáticas y la generación de oportunidades que mejoren la calidad de vida de las personas”*.

En el marco del este Conpes, se logró identificar que la conformación de espacios para el teletrabajo, la educación a distancia, el comercio electrónico o la telemedicina, entre otros, permiten la descentralización y requieren de habilidades en comunicación y conectividad que se convierten en oportunidades de desarrollo para estos sectores. Por lo expuesto anteriormente, desde la Alta Consejería Distrital de TIC desarrollamos este documento, con el propósito de presentar un análisis frente al estado actual y las perspectivas de crecimiento del trabajo virtual a distancia en Bogotá, tanto en organizaciones del sector privado como en entidades del sector público, enfocándose en las modalidades que están reguladas y reglamentadas en Colombia como el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto.

2 Definiciones

- **Trabajo en casa**

De acuerdo con la Ley 2088 de 2021, el Trabajo en Casa consiste en la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones por fuera del sitio en donde habitualmente las realiza, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo. De acuerdo con el decreto 649 de 2022, esta habilitación podrá darse todos los días o en alternancia algunos días a la semana. Así mismo, dentro de esta modalidad se contemplará la modalidad de trabajo en casa en el exterior, en virtud del decreto 649 de 2022 esta última consiste en que se podrá habilitar al trabajador para desempeñar sus funciones en el lugar de residencia en el extranjero por una circunstancia excepcional, especial y transitoria.

- **Trabajo remoto**

La Ley 2121 de 2021 establece como definición de esta modalidad como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de las TIC u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

- **Teletrabajo**

Según la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Puede adoptarse 3 modalidades: autónomo, móvil y suplementario.



- **Teletrabajo autónomo**

De acuerdo con la misma Ley, los teletrabajadores autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o 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.

- **Teletrabajo móvil**

De acuerdo con la Ley en mención, los teletrabajadores móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles

- **Teletrabajo suplementario**

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.

3 Marco normativo

De acuerdo con el documento: *El futuro del trabajo en America Latina y el Caribe publicado en 2023 por el Banco Interamericano de Desarrollo*, antes de la pandemia solamente algunos países de la región habían adoptado leyes nacionales que regulan el Teletrabajo como Brasil, Colombia Costa Rica y Perú.

En el caso de Colombia desde el año 2008, el país cuenta con un marco normativo a nivel nacional para la modalidad de Teletrabajo, gracias a la Ley 1221 de 2008 “*por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo*” y el decreto 0884 de 2012 “*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008*”. Posteriormente con la implementación de esta modalidad en las empresas y en las entidades públicas, la normatividad se ha venido actualizando con miras a fortalecer y facilitar la implementación de la modalidad en los sectores público y privado, por medio de la expedición del decreto 1072 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*” y el decreto 1227 de 2022 “*Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015*”.

Por su parte, Bogotá cuenta con un marco normativo desde el año 2013 con un enfoque orientado a la adopción del Teletrabajo en entidades del distrito, con la expedición del decreto 596 de 2013 “*Por el cual se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del distrito capital*” posteriormente con el decreto 806 de 2019 “*Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades distritales*”, el Acuerdo Distrital 821 de 2021, “*Por medio del cual se establecen disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del distrito capital*” y finalmente con la expedición del más reciente decreto 550 de 2023 “*Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019*”.

La pandemia del COVID-19 motivó la necesidad de habilitar y reglamentar otras modalidades de trabajo virtual como la modalidad del trabajo en casa, mediante la expedición de la Ley 2088 de 2021 *“por la cual se regula el trabajo en casa”* y el decreto 649 de 2022 *“Por el cual se adiciona la sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa”*.

Así mismo, se habilitó y reglamento la modalidad de trabajo remoto con la expedición de la Ley 2121 de 2021 *“por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”* y el decreto 555 de 2022 *“Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del decreto 1072 Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”*.

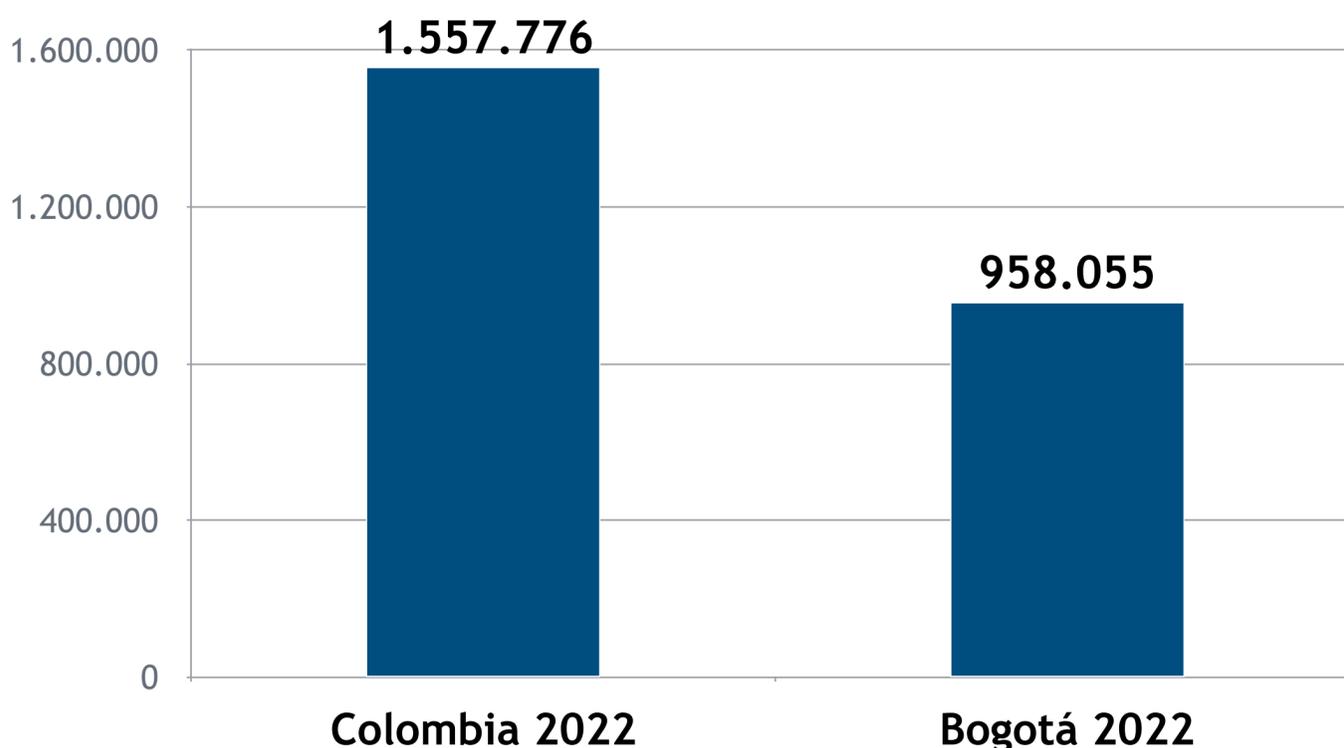
Marco normativo



4 Trabajo virtual en empresas

Según los resultados del más reciente estudio de penetración de trabajo virtual en Colombia realizado por el Ministerio TIC en el año 2022, donde se encuestaron a 1.166 empresas pequeñas medianas y grandes a nivel nacional, se estima que en Colombia hay 1.557.776 trabajadores virtuales en organizaciones del sector privado, entre las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. De este total, Bogotá cuenta con 958.055 trabajadores virtuales, posicionándose como la ciudad con el mayor número de trabajadores que laboran bajo las tres modalidades.

Gráfica 1: Número de trabajadores virtuales a distancia en Colombia y Bogotá en 2022



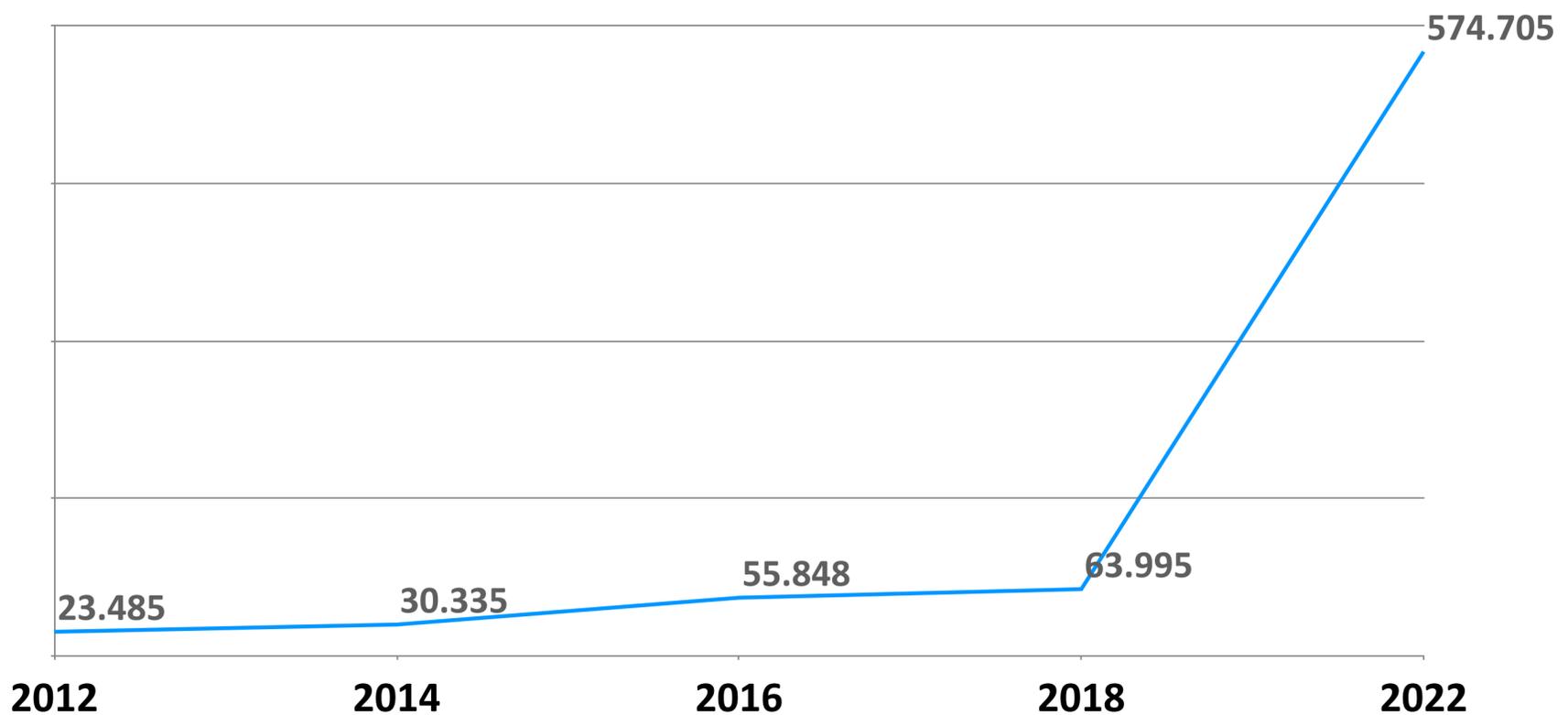
Fuente: Ministerio TIC, sexto estudio de penetración de Teletrabajo en Colombia 2022.

Una de las modalidades que más han implementado las empresas en la última década es el teletrabajo, siendo Bogotá la ciudad con el mayor índice de penetración de teletrabajo en Colombia. Según el Ministerio TIC se estima que en el país hay 868.792 teletrabajadores, de los cuales Bogotá cuenta con 574.705 teletrabajadores, ubicándose como la ciudad con el mayor número de teletrabajadores.



En línea con lo anterior, Bogotá ha tenido un importante incremento en el número de teletrabajadores entre los años 2012 a 2022, pasando de 23.485 teletrabajadores en el año 2012 a 574.705 teletrabajadores en el año 2022.

Gráfica 2: Número de teletrabajadores en Bogotá periodo 2012 - 2022

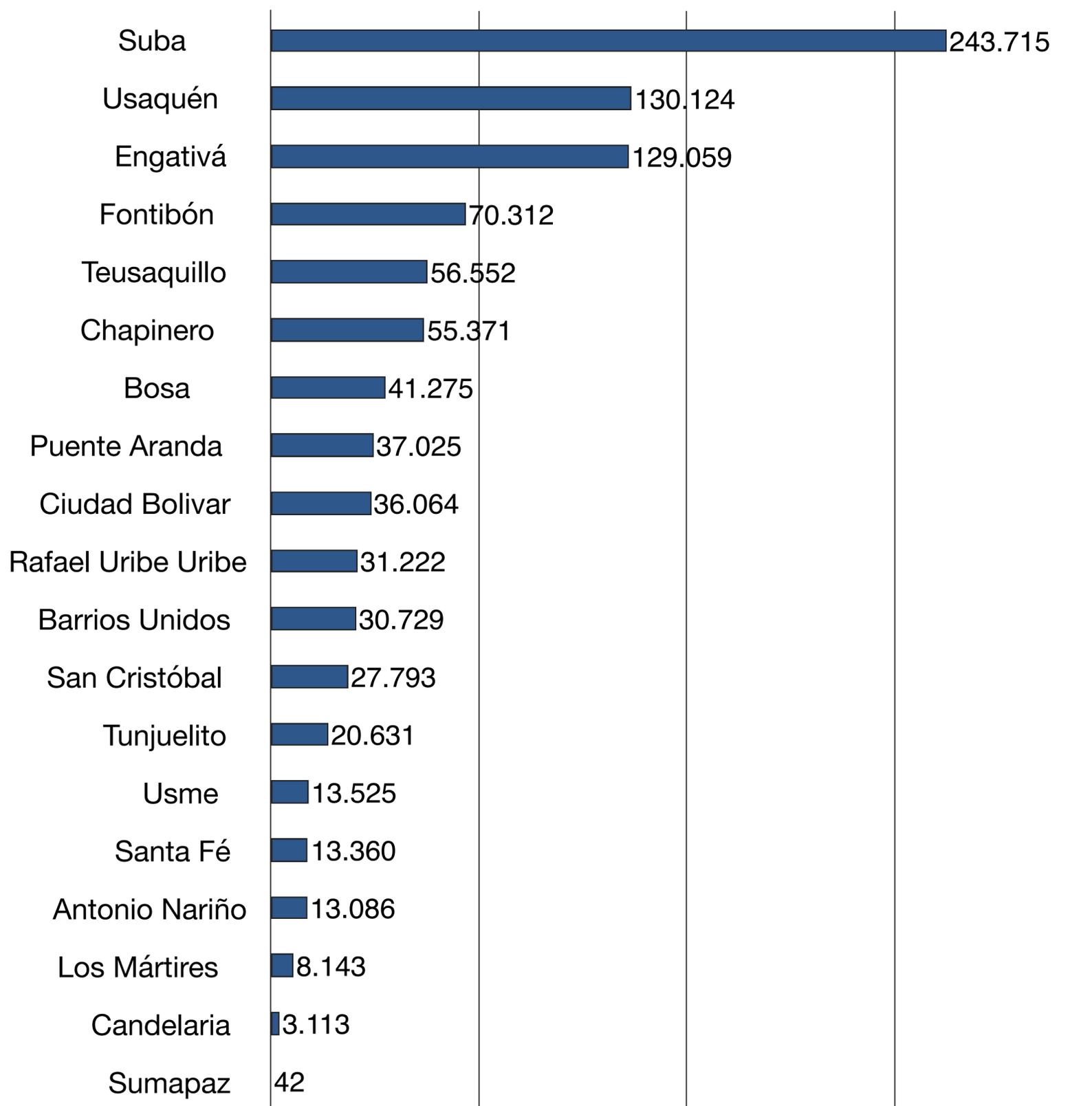


Fuente: Ministerio TIC, sexto estudio de penetración de Teletrabajo en Colombia 2022.

Por otra parte, según cifras del Ministerio TIC, se estima que en el país hay 551.855 trabajadores en casa, de los cuales 307.491 se encuentran en Bogotá, siendo la ciudad con el mayor número de trabajadores bajo esta modalidad.

No obstante lo anterior, de acuerdo con los resultados de la encuesta multipropósito del año 2021 realizada por el DANE y la Secretaría de Planeación Distrital, se registró que en Bogotá un total de 1.086.694 personas trabajaron bajo las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo entre los años 2020 y 2021, durante la pandemia del COVID-19. Así mismo, según la encuesta multipropósito, en el año 2020 y 2021, las tres localidades que registraron una mayor concentración de personas trabajando bajo estas dos modalidades, fueron Suba, Usaquén y Engativá, como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 3: No. de personas en localidades con trabajo en casa y teletrabajo pedido 2020 - 2021

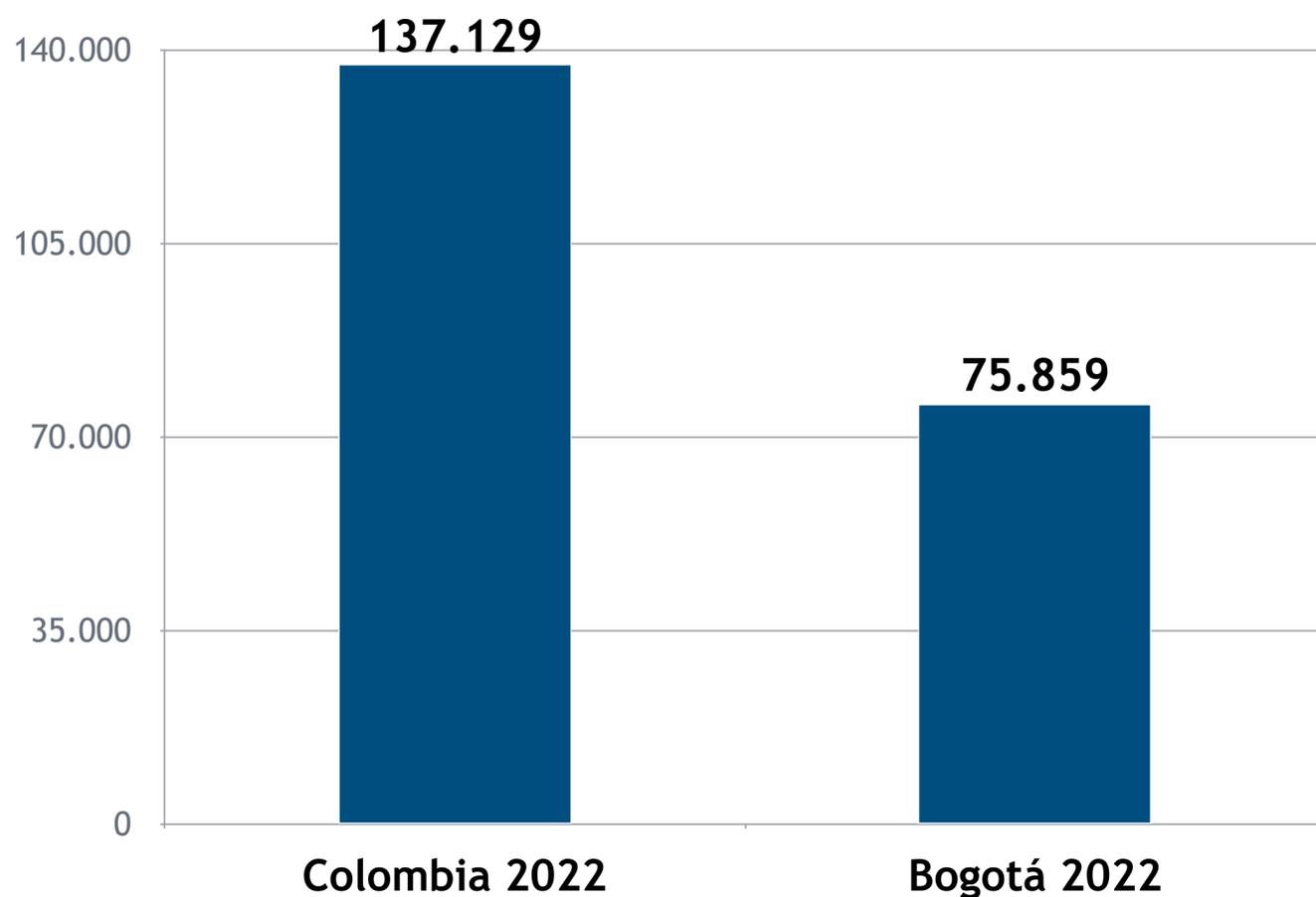


Fuente: DANE y SDP, encuesta multipropósito 2021



Otra de las modalidades que ha venido tomando fuerza en el país es el trabajo remoto, de acuerdo con el estudio de penetración de trabajo virtual a distancia en Colombia realizado por el Ministerio TIC en el año 2022, se estima que en Colombia hay 137.129 trabajadores remotos, de los cuales 75.859 se encuentran en Bogotá, siendo la ciudad con el mayor número de trabajadores remotos.

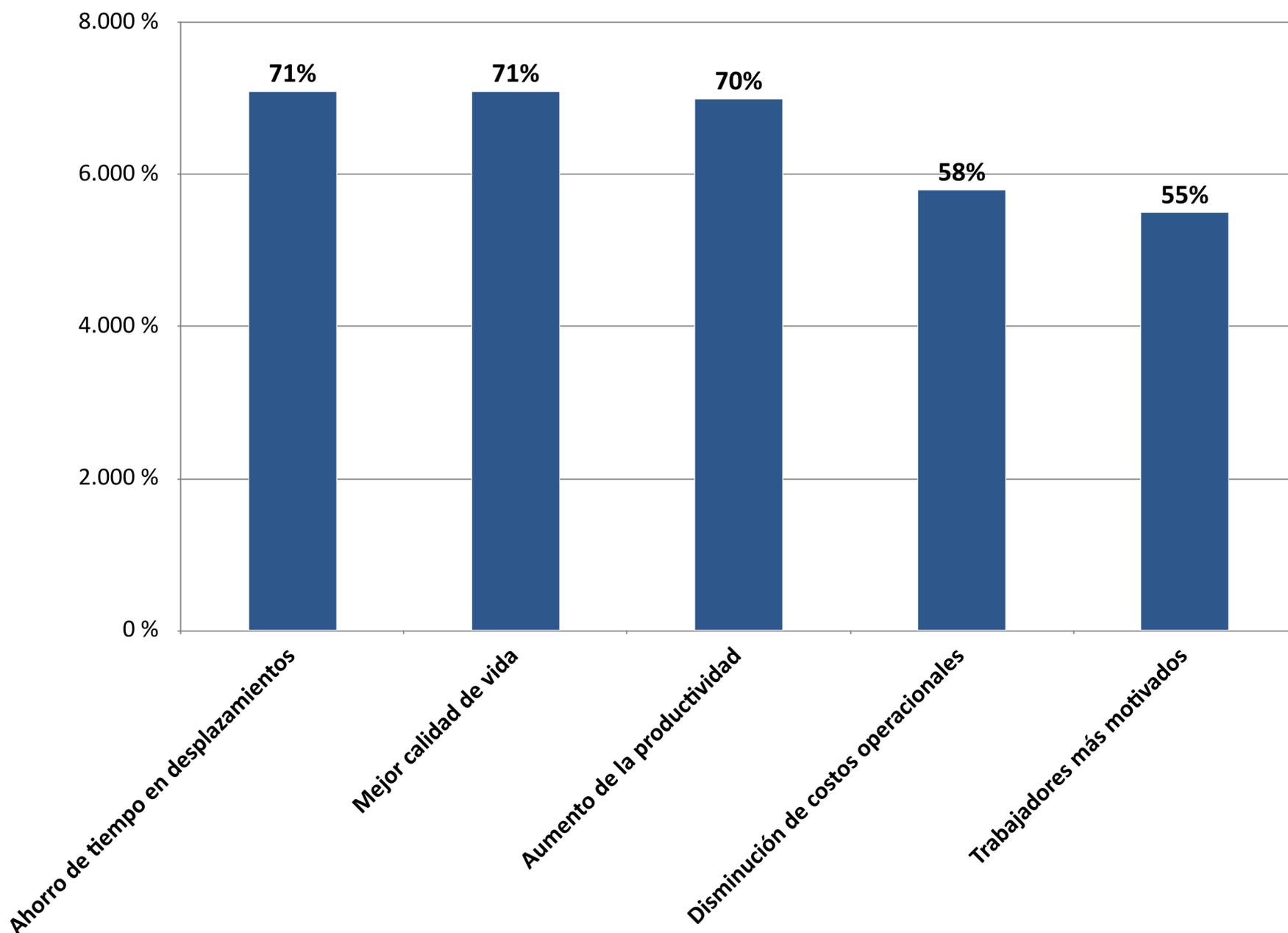
Gráfica 4: Número de trabajadores remotos en Colombia y Bogotá en 2022



Fuente: Ministerio TIC, sexto estudio de penetración de Teletrabajo en Colombia 2022.

En cuanto a los beneficios percibidos por los trabajadores de entidades del sector privado, según los resultados del estudio de penetración del teletrabajo realizado por el Ministerio TIC, el 71% de las empresas encuestadas manifestó que el ahorro de tiempo en desplazamientos y la mejora en la calidad de vida son los principales beneficios percibidos derivados la implementación del trabajo virtual:

Gráfica 5: Beneficios del trabajo virtual según empresas en Colombia en 2022



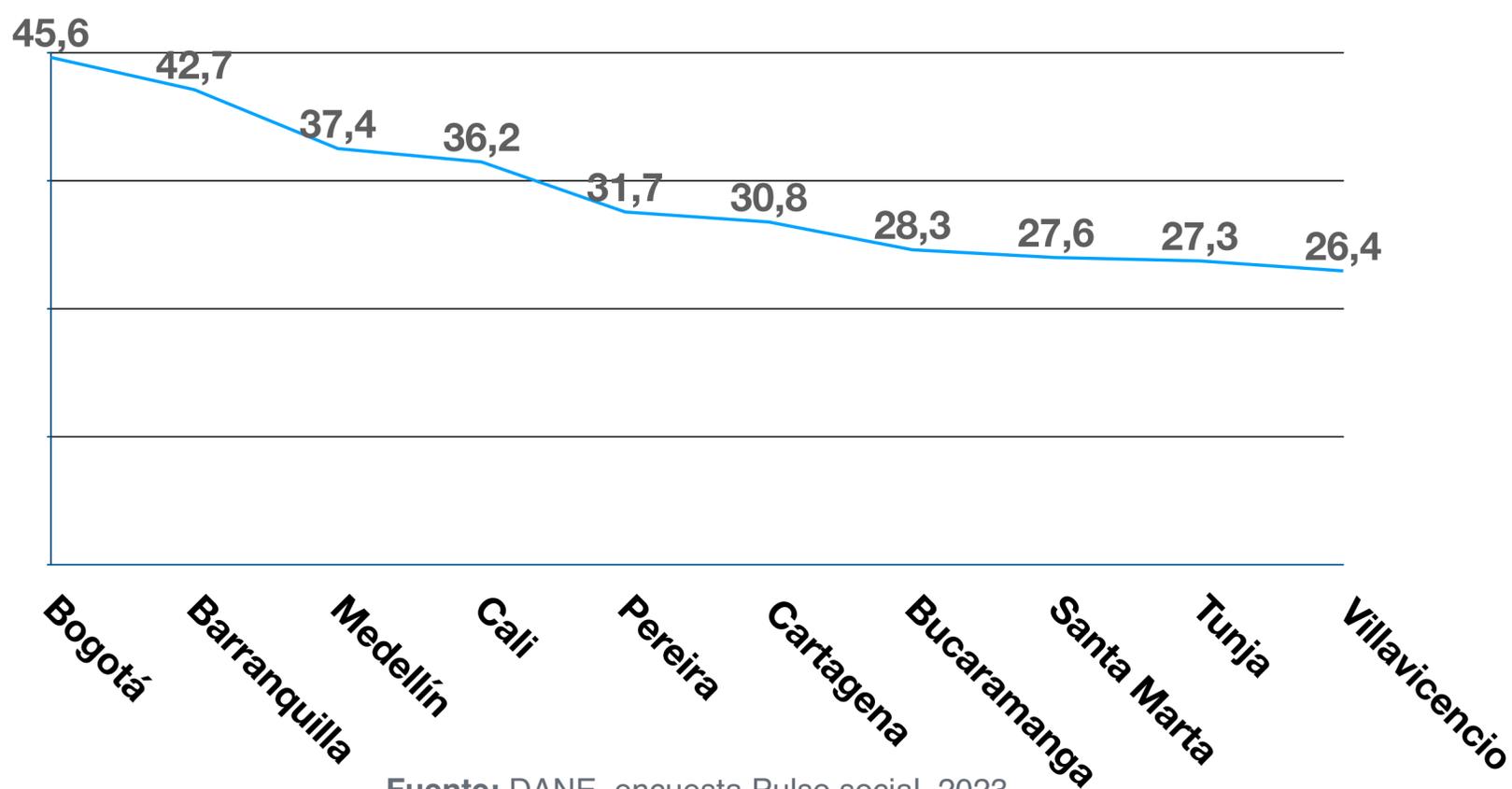
Fuente: Ministerio TIC, sexto estudio de penetración de Teletrabajo en Colombia 2022.

Bajo este contexto, el ahorro en tiempo y desplazamientos de la casa a la oficina y de la oficina a la casa, representa el mayor beneficio para los trabajadores de las empresas encuestadas. Esto no solamente representa un beneficio para los trabajadores sino también impacta la movilidad en Bogotá. Según los resultados de la encuesta de movilidad 2019, en Bogotá, cada día se realizan más de 13 millones de viajes, de los cuales el 31,7% son realizados para desplazarse a trabajar.



Según los resultados de la encuesta Pulso Social del DANE publicada en septiembre de 2023, una persona en Bogotá gasta en promedio 45,6 minutos de tiempo para trasladarse a la oficina, siendo la ciudad donde más se gasta tiempo en traslados por encima de ciudades como Barranquilla, Medellín y Cali.

Gráfica 6: Tiempo promedio de desplazamientos por ciudades en 2023



Fuente: DANE, encuesta Pulso social, 2023.

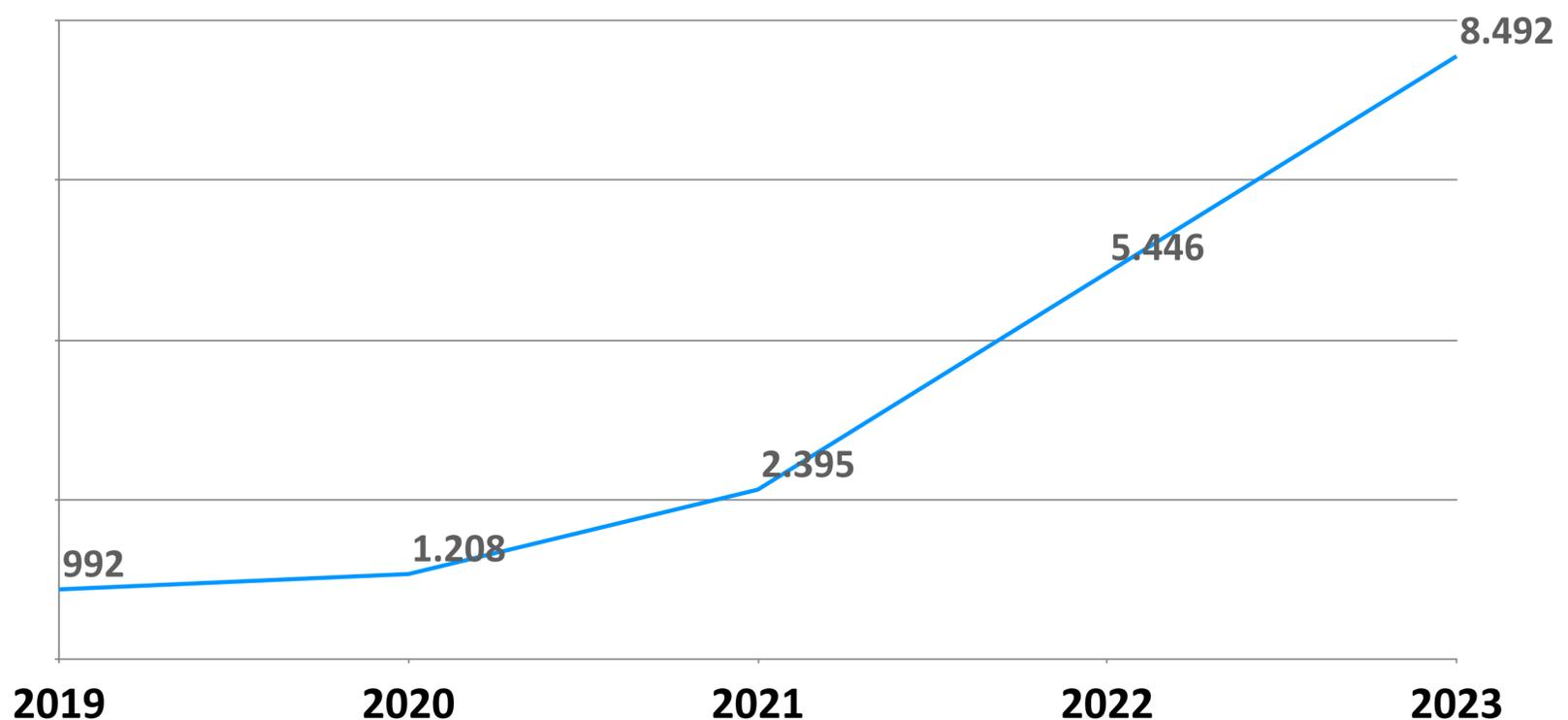
El índice de tráfico de Tomtom 2022 (*Tomtom Traffic Index*), el cual mide variables como tiempos de viaje, costos de combustible y emisiones de CO2 y que cubre 360 ciudades en 56 países, ubicó a Bogotá en el puesto 10 de las ciudades con mayor tráfico, donde se identificó que en Bogotá se tarda en promedio 26 minutos cada 10 kilómetros en desplazamiento. Así mismo, este índice calculó que un trabajador puede ahorrar en promedio 50 horas al año trabajando al menos 1 día desde casa.

5 Trabajo virtual en entidades públicas

En el año 2021 el Ministerio TIC realizó una encuesta a 160 entidades públicas para identificar el número de teletrabajadores en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga y el eje cafetero, a nivel de ministerios, alcaldías, gobernaciones, concejos y entidades descentralizadas. Según los resultados de la encuesta se logró identificar que para el año 2021 el 53% de los servidores públicos se encontraban trabajando bajo la modalidad de trabajo en casa, el 41% en teletrabajo y el 6% en modalidad de trabajo remoto.

Por su parte, en la alcaldía de Bogotá se logró consolidar la modalidad de teletrabajo en la actual administración, logrando incrementar el número de teletrabajadores en las entidades del distrito en los últimos cuatro años, pasando de 992 teletrabajadores en el año 2019 a 8.492 teletrabajadores en el año 2023, con se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 7: No. de teletrabajadores en el distrito periodo 2019 - 2023

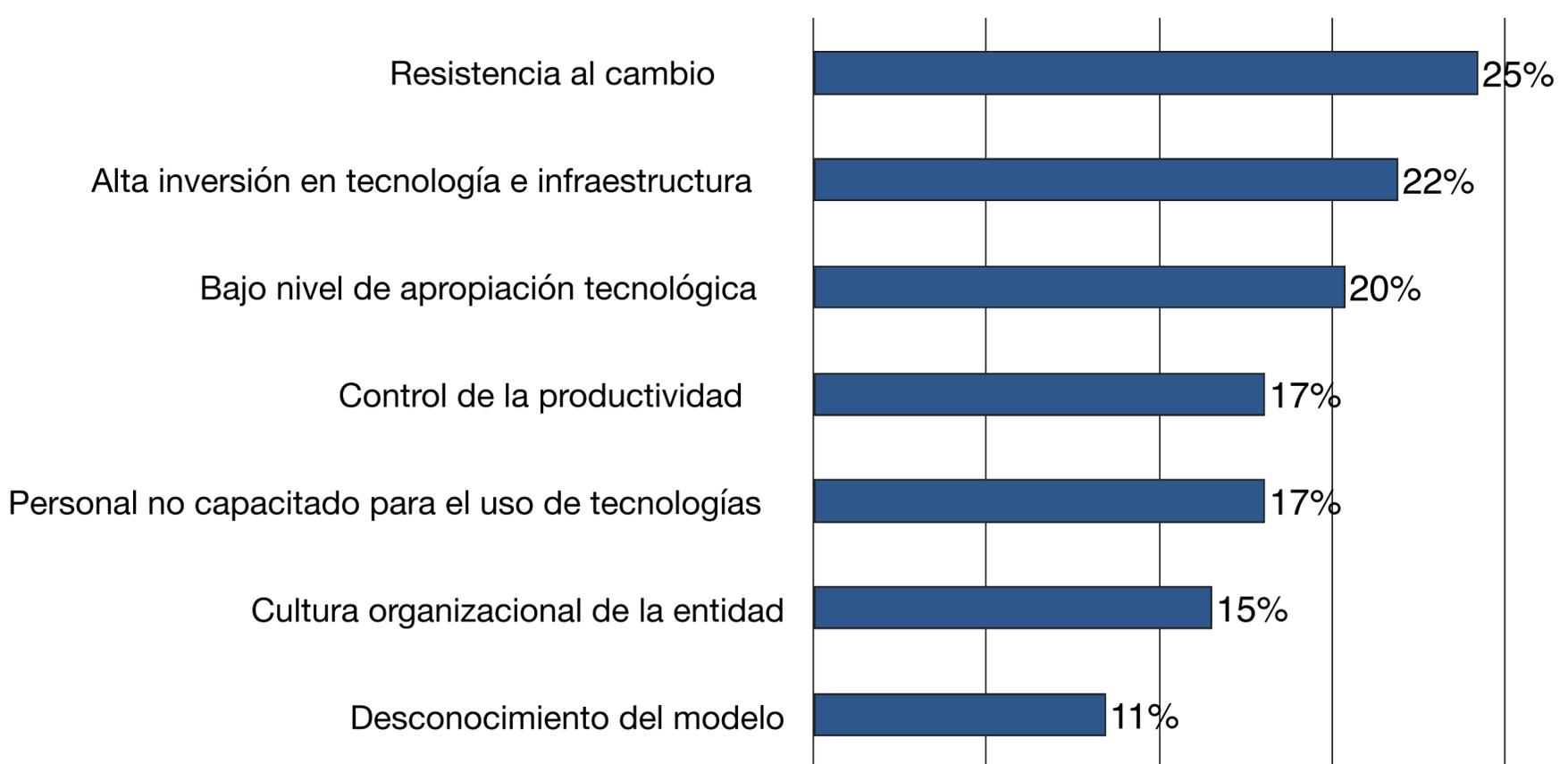


Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá, septiembre de 2023



En cuanto a los beneficios percibidos por las entidades del sector público, la encuesta del Ministerio TIC del año 2021, identificó que el 59% de las entidades han logrado disminuir costos operativos y el 43% han logrado percibir ahorros por concepto de planta física y puestos de trabajo. Por su parte, el 76% los servidores públicos manifestaron una mejora en la calidad de vida y el 73% ahorro de tiempo gracias a las modalidades de trabajo virtual a distancia. Adicionalmente, el 25% de las entidades públicas señaló que la principal para implementar el teletrabajo es resistencia al cambio, seguida por alta inversión en tecnología e infraestructura:

Gráfica 8: Barreras para la implementación del Teletrabajo según entidades públicas en 2021



Fuente: Ministerio TIC, encuesta penetración y percepción de Teletrabajo 2021.

6 Conectividad y trabajo virtual

Las tecnologías de la información y las comunicaciones son el instrumento habilitador del trabajo virtual. Por tanto, es indispensable contar con acceso a conectividad de banda ancha en los hogares, no solamente para habilitar la realización de las actividades laborales de forma virtual, sino también para garantizar la productividad y la eficiencia al trabajar bajo algunas de las modalidades de trabajo virtual. Según datos del Ministerio TIC, en el primer trimestre de 2023, Bogotá fue la ciudad con mayor tasa de penetración de internet fija en el país con 29,0%, seguida por los departamentos de Antioquia, Quindío y Risaralda. De igual forma, en el mismo periodo se registró que Bogotá concentró una cuarta parte de la totalidad de suscriptores a internet fijo en Colombia, con un total de 2.295.000 suscriptores, ubicándose como la ciudad con el mayor número de suscriptores en el país.

En línea con lo anterior, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Multipropósito de 2021 realizada por el DANE y la Secretaría de Planeación Distrital, el 80,7% de los hogares bogotanos tiene acceso a Internet (*fijo o móvil*) en zonas urbanas, no obstante en áreas rurales el indicador se ubica en 38,4%, lo que demuestra una importante brecha de acceso a conectividad en zonas rurales de Bogotá. Esta situación afecta directamente a los ciudadanos y a las empresas que se ubican en zonas rurales, dificultando significativamente el desarrollo de capacidades y habilidades digitales, la apropiación de tecnologías emergentes y genera barreras para la adopción del trabajo virtual.

Al cruzar los datos de la encuesta multipropósito de 2021 en relación con el número de hogares con conectividad fija por localidades en Bogotá y el número de personas que trabajaron bajo las modalidades de Teletrabajo o trabajo en casa durante el periodo 2020 y 2021, se identificó que las 5 localidades que lideran ambos indicadores son Suba, Kennedy, Engativá, Usaquén y Bosa. Por su parte las 3 localidades que presentan un menor número de conexiones fijas y un menor número de personas en Teletrabajo o trabajo en casa son los Mártires, Candelaria y Sumapaz, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 9: Datos Bogotá

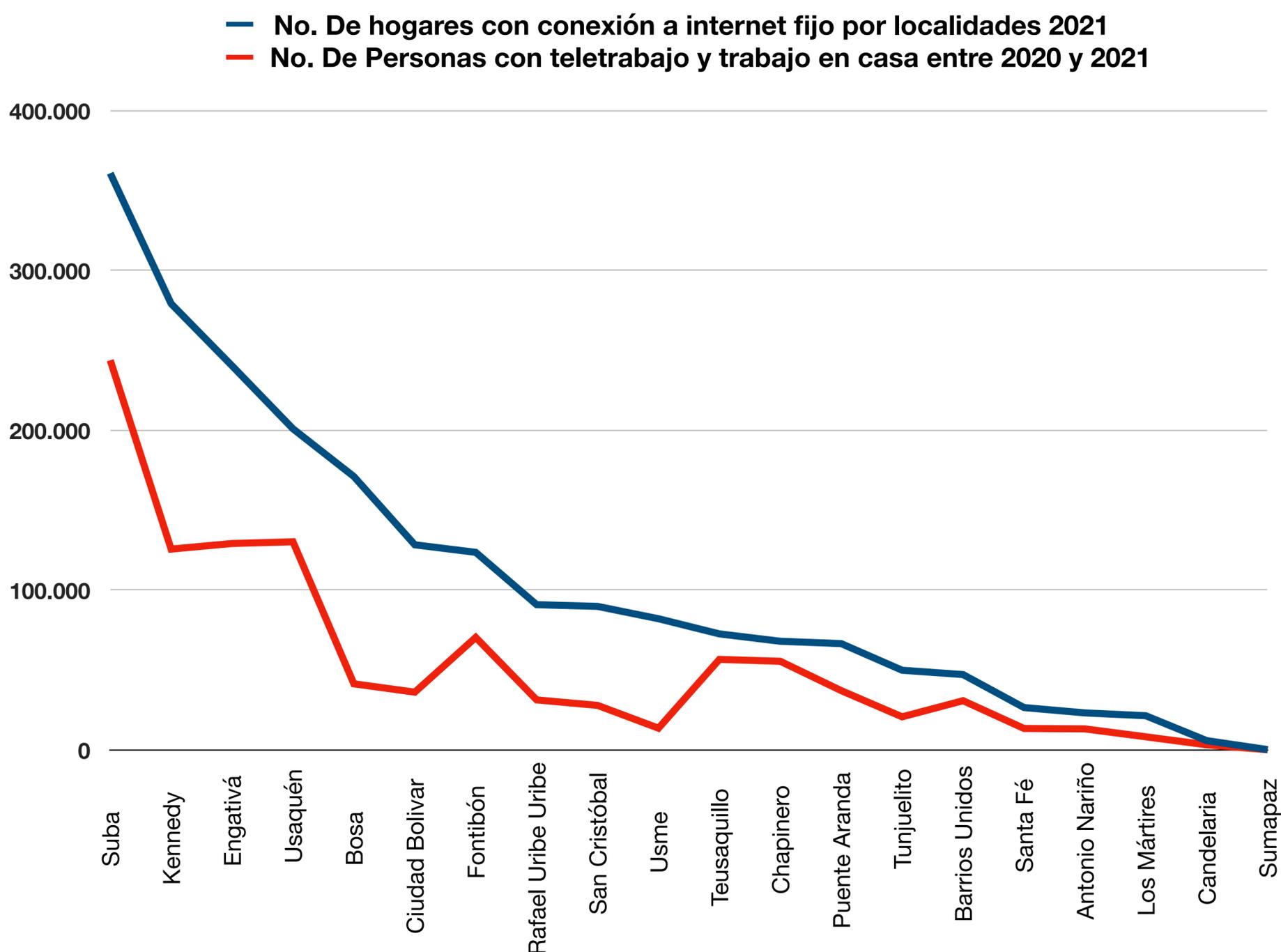


Tabla1: No. De hogares con conexión a internet fijo por localidades 2021 y No. De Personas con teletrabajo y trabajo en casa entre 2020 y 2021

LOCALIDAD	NO. DE HOGARES CON CONEXIONES FIJAS	NO. DE PERSONAS CON TRABAJO EN CASA O TELETRABAJO
Suba	360.702	243.715
Kennedy	279.086	125.555
Engativa	240.234	129.059
Usaquén	200.821	130.124
Bosa	170.963	41.275
Ciudad Bolívar	128.245	36.064
Fontibón	123.532	70.312
Rafael Uribe Uribe	90.794	31.222
San Cristóbal	89.725	27.793
Usme	81.999	13.525
Teusaquillo	72.517	56.552
Chapinero	67.893	55.371
Puente Aranda	66.436	37.025
Tunjuelito	49.769	20.631
Barrios Unidos	47.058	30.729
Santa Fé	26.435	13.360
Antonio Nariño	23.091	13.086
Los Mártires	21.315	8.143
Candelaria	5.738	3.113
Sumapaz	119	42

Fuente: DANE y SDP, encuesta multipropósito 2021



Es importante tener en cuenta, otras variables que pueden incidir en los datos que se relacionan en la tabla y la gráfica presentadas en la página anterior, como la densidad poblacional por localidad y también el sector económico y el tipo de actividad laboral que realiza cada persona para determinar si dichas actividades y/o funciones no requieren de presencialidad y son susceptibles de realizar a distancia bajo el uso de las TIC, en las modalidades de Teletrabajo o trabajo en casa. Así mismo, las competencias digitales, las habilidades blandas y la apropiación digital son un factor importante para que las personas puedan tener los conocimientos técnicos y habilidades que permitan adelantar sus actividades digitales a través de herramientas tecnológicas.

Según el informe de la OCDE: *implicaciones del trabajo remoto en las políticas basadas en el lugar: una mirada a los países del G7*, publicado en el año 2021, “La mayoría de los trabajadores empleados en el sector de la información y las comunicaciones pueden trabajar desde casa (75%) y menos del 20% pueden hacerlo en actividades de construcción, agricultura, alojamiento y servicios alimentarios”, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 10: Porcentaje de trabajos que se pueden realizar de forma remota por industria



Fuente: Informe OCDE, *implicaciones del trabajo remoto en las políticas basadas en el lugar: una mirada a los países del G7 2021*

Adicionalmente, es importante considerar los niveles de madurez digital de las organizaciones, toda vez que no todas tienen la cultura organizacional, la tecnología, la infraestructura y las herramientas disponibles para la adopción de modelos de trabajo virtual. De igual forma, se requiere que los trabajadores cuenten en sus hogares con conectividad, dispositivos requeridos para realizar sus actividades laborales y también con condiciones adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen que los puestos de trabajo estén en condiciones óptimas.

7 Una mirada hacia el futuro

Después de la pandemia se ha generado una discusión en las organizaciones en torno a si volver a la presencialidad, mantener los esquemas de trabajo remoto o permitir un esquema híbrido de trabajo donde se alterne la presencialidad y la virtualidad.

Algunas compañías líderes del sector de tecnología han optado por regresar a las oficinas al menos parcialmente, habilitando esquemas de trabajo híbrido, como es el caso de Meta, Amazon, Tesla, AT&T entre otras. No obstante, compañías del sector como Microsoft y Cisco han mantenido los esquemas de trabajo remoto, incluso compañías de otros sectores se muestran a favor de mantener la virtualidad 100% como es el caso de Airbnb, L'Oréal, Kellogg's, Novartis, entre otras, así lo revela un reciente artículo del diario La República.

De acuerdo con un reciente estudio realizado por Cisco y la OEA publicado en 2023, se evidenció que en América latina se estima que el 20% de las empresas continúan 100% en trabajo remoto, el 37% han retornado a la presencialidad y el 44% se encuentra trabajando bajo la modalidad híbrida. En Colombia las empresas han mostrado una tendencia similar orientada a sostener modelos de trabajo híbridos. El sexto estudio de penetración del trabajo virtual en Colombia del Ministerio TIC, revela que el 36% de las empresas colombianas que implementan la modalidad del Teletrabajo, han optado por mantener el Teletrabajo suplementario, el cual habilita a la persona a trabajar dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo desde la oficina.

Los datos presentados en este documento permiten inferir que los modelos de trabajo virtual vienen creciendo vertiginosamente no solamente en América Latina sino también en Colombia, de igual forma se puede asegurar que el trabajo híbrido será el futuro en materia de políticas de trabajo virtual tanto en organizaciones del sector privado como del sector público.



Sin duda, se vienen importantes retos en materia de tecnología que las empresas deberán afrontar, como es el caso de la ciberseguridad. Con la llegada del trabajo virtual se han incrementado en gran medida los ciberataques y esto implica que desde las organizaciones se tomen medidas en materia de ciberseguridad y se fortalezcan las políticas de seguridad y privacidad de la información.

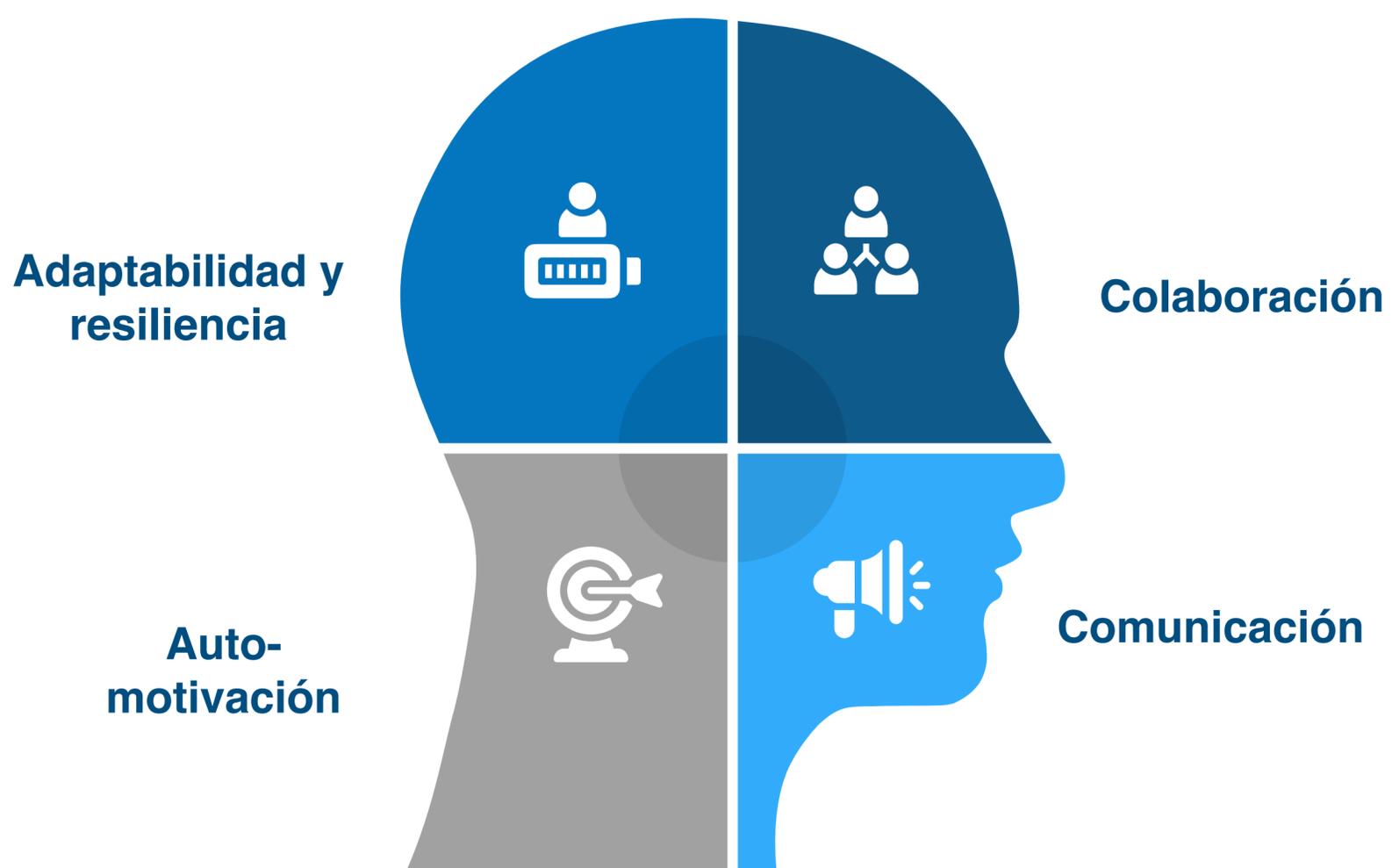
Esta situación ha generado un aumento en la demanda de profesionales especializados en ciberseguridad, según el reporte publicado en 2023 por Cisco y la OEA: *Reporte sobre el desarrollo de la fuerza laboral de la ciberseguridad en una era de escasez de talento y habilidades*, “Se estima una escasez entre 500.000 y 700.000 trabajadores calificados en ciberseguridad en la región de América Latina y el Caribe”, por tanto las organizaciones deben orientar sus esfuerzos en impulsar acciones para fortalecer las capacidades de sus trabajadores para especializarse en esta materia y hacer frente a los riesgos de los ciberataques.

Desde la Alta Consejería Distrital de TIC de la Alcaldía Mayor de Bogotá estamos adelantando esfuerzos para generar capacidades y fortalecer los conocimientos y competencias digitales en ciberseguridad de los servidores del distrito.

Otros de los retos importantes es cambiar la cultura de la presencialidad a la cultura digital corporativa, es clave entender que más allá de donde nos encontremos físicamente, seguimos trabajando de forma virtual, conectados a nuestros equipos de trabajo a través de herramientas y canales digitales. Por tanto la apropiación digital, las competencias digitales y las habilidades blandas deben ser un pilar importante en las políticas de capacitación de las organizaciones. De Acuerdo con el reporte publicado en 2019 por el BID: *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: “La revolución tecnológica está cambiando el mundo del trabajo tal y como lo conocemos. La robotización, la digitalización, la inteligencia artificial y el blockchain, entre otros avances tecnológicos, están transformando las ocupaciones y las tareas que realizan los trabajadores. Así, se hace evidente la necesidad de pensar en estrategias para actualizar las habilidades de los trabajadores (reskilling, upskilling) para evitar posibles pérdidas de empleo y fuentes de ingresos”*

Las cuatro habilidades blandas más importantes que debe desarrollar una persona que trabaja bajo una modalidad de trabajo virtual, son la adaptabilidad y resiliencia, la auto-motivación, la colaboración y la comunicación, así lo señala un artículo publicado por la Society for Human Resource Management:

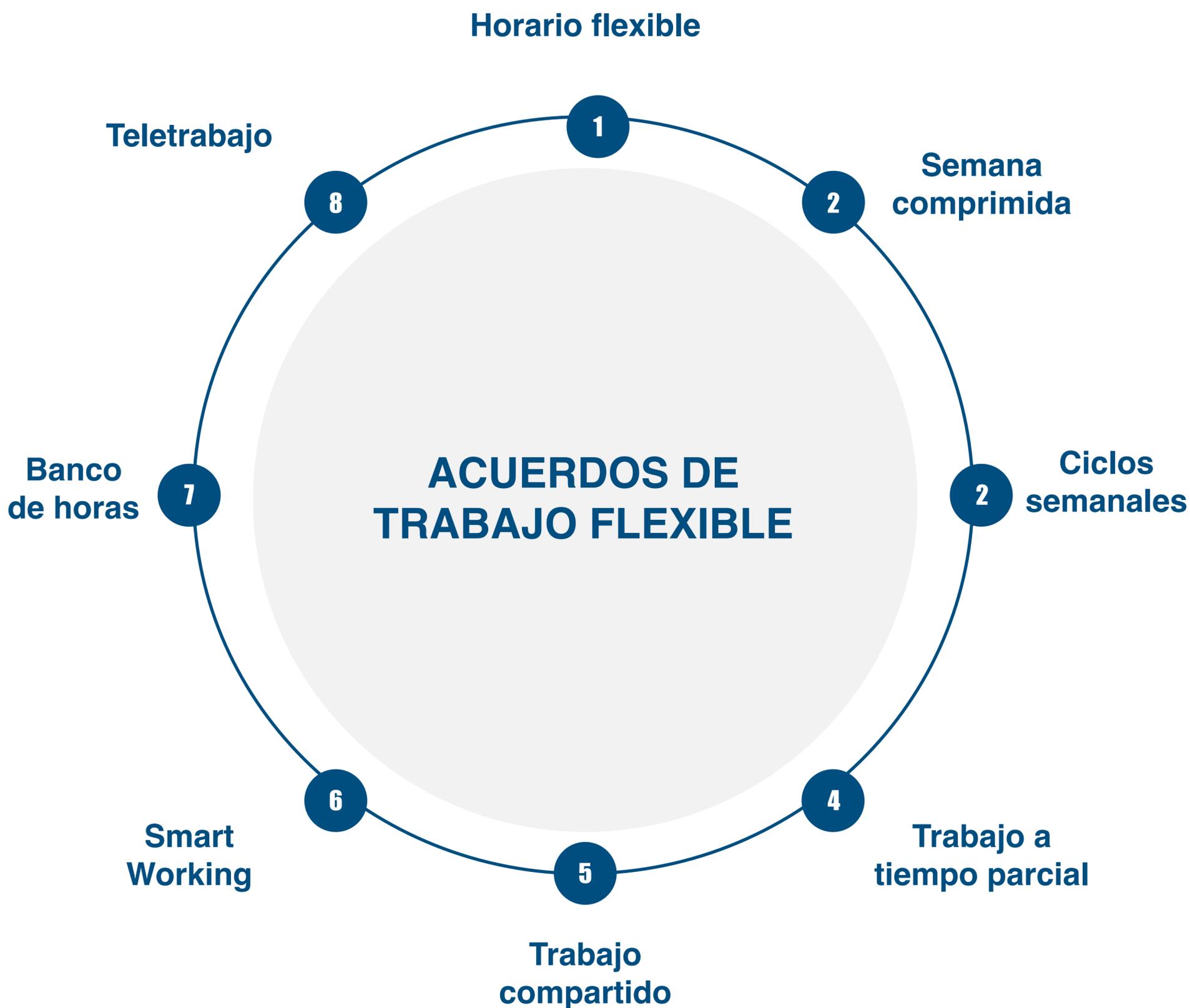
Gráfica 11: habilidades blandas para trabajo remoto



Fuente: Society for Human Resource Management 2020

Una de las tendencias en materia de flexibilidad laboral que están implementando las organizaciones son los acuerdos de trabajo flexible, según el BID, las empresas han venido adoptando acuerdos como el horario flexible, banco de horas, semana comprimida, smartworking, entre otros, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 12: Acuerdos de trabajo flexible



Fuente: BID, El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe 2022.

- **Horario flexible:** Permite que los trabajadores elijan el horario de inicio y finalización de la jornada dentro de parámetros determinados fijados por la empresa. En lugar de ingresar a las 9 am y salir a las 5 pm, se trata de tener horarios escalonados que habiliten el ingreso y salida de trabajadores en horarios diferentes.
- **Semana comprimida:** En esta modalidad se trabajan las mismas horas semanales en menos días a la semana (en jornadas diarias más prolongadas). Así, en lugar de trabajar 8 horas al día durante 5 días a la semana y descansar 2, este régimen permite trabajar 4 días de 10 horas y descansar 3. Este sistema se denomina “4x3” y es el más conocido.
- **Ciclos semanales:** El trabajo por ciclo permite promediar las horas de trabajo en períodos mayores a una semana. En el sistema tradicional, las horas máximas de trabajo (40, 45, o 48 horas dependiendo del país) se miden en función de una semana (además del límite diario). Así, por ejemplo, en países donde el límite semanal es de 48 horas, trabajar 56 – 40 y 48 horas es un esquema factible ya que ese total de 144 promedia las 48 horas en el ciclo.
- **Tiempo a trabajo parcial:** Es el trabajo que tiene una duración menor al tiempo completo. El más conocido es el trabajo part-time, donde se establece un número fijo de horas de trabajo (por ejemplo 4 horas diarias). Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial se puede organizar de diversas maneras. Por ejemplo, trabajar a tiempo completo (8 horas) algunos días a la semana y no trabajar el resto o incluso pactar un paquete de horas variables.
- **Trabajo compartido:** Es la alternativa que permite compartir un trabajo de tiempo completo entre dos trabajadores. Esto supone reducir las horas de trabajo con el fin de repartirlo entre un mayor número de trabajadores.
- **Smartworking:** Se refiere a la posibilidad de decidir no solo desde dónde trabajar, sino también cuándo hacerlo (flexibilidad en la jornada de laboral).



- **Banco de horas:** Es una variante del horario flexible. Permite que los trabajadores acumulen créditos o débitos de horas trabajadas en un período de varios meses, siempre que se respeten ciertos límites. Las horas que se trabajan en exceso pueden compensarse con tiempo libre remunerado o usarse para aumentar los días de vacaciones.
- **Teletrabajo:** Realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Si no hay uso de TIC, se habla de trabajo a distancia.

8 Conclusiones

1

La modalidad de trabajo virtual con mayor penetración en el país es el Teletrabajo con 868.792 teletrabajadores, seguida por el trabajo en casa con 551.855 trabajadores y en tercer lugar el trabajo remoto con 137.129 trabajadores.

2

Bogotá es la ciudad con el mayor número de trabajadores virtuales con un total de 958.055 trabajadores, de los cuales 574.705 son teletrabajadores, 307.491 trabajan en casa y 75.859 son trabajadores remotos.

3

Bogotá es la ciudad con el mayor número de teletrabajadores en el sector público territorial, gracias a la política distrital de Teletrabajo, actualmente el distrito cuenta con un total de 8.492 servidores trabajando bajo esta modalidad.

4

Colombia cuenta con uno de los marcos normativos más fuertes en América Latina, gracias a que en el país están reguladas y reglamentadas las modalidades de Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.



5

El principal beneficio que perciben los trabajadores con el trabajo virtual es el ahorro en tiempos de traslado de la casa a la oficina. Se estima que un trabajador puede ahorrar en promedio 50 horas al año trabajando al menos 1 día desde casa.

6

Las 5 localidades de Bogotá con el mayor número de conexiones fijas a internet en hogares y con mayor número de personas que laboran bajo las modalidades de trabajo en casa y Teletrabajo son Suba, Kennedy, Engativá, Usaquén y Bosa.

7

Las 5 industrias con mayor potencial para implementar modelos y políticas de trabajo virtual son: 1. Información y comunicación; 2. Actividades financieras y de seguros; 3. Educación; 4. Actividades profesionales, científicas y técnicas; y 5. Actividades inmobiliarias.

8

El trabajo híbrido, donde se alterna la presencialidad y la virtualidad, es la tendencia con mayor proyección en Colombia y en la región. Después de la pandemia, el 44% de las empresas en América Latina se encuentra trabajando bajo la modalidad híbrida.

9

Uno de los retos más importantes para las organizaciones con modelos de trabajo virtual son los ciberataques, se requiere fortalecer las políticas de ciberseguridad y los conocimientos de los profesionales de las áreas de TI en ciberseguridad.

10

La cultura digital, las habilidades blandas, las competencias digitales y la apropiación digital son un factor clave para que los trabajadores sean productivos y eficientes en trabajo virtual, por ende se recomienda implementar programas de entrenamiento y capacitación en estas áreas.





Estado del trabajo virtual en Bogotá

