

# Teletrabajo Móvil, Empleo y Salud. El Caso de Colombia\*

## Mobile Telework, Employment and Health. The Case of Colombia

Cecilia Andrea Ordóñez Hernández\*\*

Cómo citar este artículo: Ordóñez Hernández, C. (2023). Teletrabajo Móvil, Empleo y Salud. El Caso de Colombia. *Verba Iuris*, (49), pp. 65-71

### Resumen

La transformación del trabajo presencial al trabajo remoto es una realidad cada vez más común en los países del tercer mundo. Su implementación se aceleró con la pandemia del COVID 19 y exigió por una parte la actualización tecnológica de las empresas y la migración de unidades fijas de trabajo a unidades móviles y por otra parte, el desarrollo de competencias y habilidades específicas en los trabajadores. Esta transformación del mercado de trabajo impactó la mecánica de las tareas, las relaciones interpersonales al interior de las organizaciones, la administración del tiempo libre, el aprovechamiento de la información y las condiciones de salud de los trabajadores tanto de manera positiva como negativa.

Entre los impactos positivos del teletrabajo se encuentran la mejor calidad de vida relacionada con el equilibrio entre los aspectos laborales, familiares y personales del trabajador, aumento de la productividad y la reducción del estrés y entre los negativos disminución de la socialización y dificultades para la interacción social.

---

Fecha de recepción: 01 de mayo de 2022 ° Fecha de aceptación: 01 de agosto de 2022

<https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.49.10484>

\* El aumento de trabajadores en Colombia que cambiaron de modalidad de trabajo y la necesidad de regulaciones normativas al respecto.

\*\* Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad de Guadalajara México, Magister en Salud Ocupacional de la Universidad del Valle. Docente. investigadora del grupo de Investigación CURPES de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle. Escuela de Rehabilitación Humana. Universidad del Valle. Correo: [cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co](mailto:cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co) ORCID: 0000-0001-9296-768 CVLAC:[https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001386896](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001386896) <https://scholar.google.com/citations?user=8fj--IoAAAAJ&hl=es&oi=ao>

En Colombia el teletrabajo se regularizó con la expedición de la Ley 1221 de 2008 y con el Decreto reglamentario 884 de 2012 que define y clasifica el teletrabajo en tres modalidades: autónomo, suplementario y móvil.

Conclusión. Aunque Colombia esta a la vanguardia de la normatización de este tipo de trabajo, es necesario vigilar nuevos riesgos que pueden surgir de su implementación por el uso y cambios permanentes en la tecnología.

## Palabras clave

Teletrabajo, Condiciones de Salud, Normas de Salud Ocupacional.

## Abstract

The transformation from face-to-face work to remote work is an increasingly common reality in third world countries. Its implementation accelerated with the Covid 19 pandemic and required, on the one hand, the technological updating of companies and the migration of fixed work units to mobile units and, on the other hand, the development of specific skills and abilities in workers. This transformation of the labor market impacted the mechanics of tasks, interpersonal relationships within organizations, the management of free time, the use of information, and the health conditions of workers, both positively and negatively. Among the positive impacts of teleworking are the better quality of life related to the balance between work, family and personal aspects of the worker, increased productivity and reduced stress, and among the negative ones, decreased socialization and difficulties for interaction social.

## Keywords

Telework, Health Conditions, Occupational Health Standards.

---

## Introducción

Aunque el teletrabajo ha estado en el tema de discusión recientemente, la pandemia aceleró su instauración en el mercado laboral generando cambios importantes en los métodos de trabajo descentralizado que requieren de la tecnología y el acceso a internet (Sánchez y Mozo, 2009).

El teletrabajo también ha transformado la concepción del trabajo mismo. Da lugar a la flexibilidad laboral a través del uso de TIC, lo cual ha despertado la necesidad imperiosa de ser más competitivos y productivos (Martínez Sánchez, 2012) al tiempo que los trabajadores

han ganado autonomía y empoderamiento. Por otro lado ha propiciado cambios en el estilo de vida de las personas y transformaciones en la manera de relacionarse dentro de la organización, renovación y actualización tecnológica permanentes, nuevos modelos de trabajo, métodos para la generación de conocimiento, aprovechamiento de la información y comunicación. Esto sin duda ha redundado en mayores oportunidades para el manejo del tiempo, optimización de recursos, administración de costos y desarrollo de multitareas. (Jackson y Van der Wielen, 1998; Saco Barrios, 2007; Tapasco Alzate y Giraldo García, 2016; Diazgranados, 2018).

Hay diferencias formales entre Home office determinado por uso de computadores estacionarias en el hogar del empleado, Mobile office caracterizado por el uso de portátiles y teléfonos móviles que pueden ser utilizados en cualquier lugar de trabajo con conexión a internet y Virtual office en el que además se tiene acceso remoto a la información, de tal manera que se puede trabajar desde cualquier espacio (Messenger y Gschwind, 2016).

## El Uso de los Dispositivos Móviles para Trabajar

El uso profesional de los dispositivos móviles favorece ahorros de inversión, de infraestructura, gastos fijos en servicios (Albuja, 2019, Android, 2017), el uso eficiente del tiempo muerto, responder tanto a los clientes internos como externos en tiempo real aun cuando no se esta al frente de una computadora.

Los dispositivos móviles sugieren una oportunidad para mejorar los negocios, ventajas competitivas, atraer nuevos clientes, acceder a poblaciones apartadas y expandir el mercado. El uso masivo de esta tecnología se potencializó con la pandemia que obligó a cambios acelerados de las dinámicas de mercado sobre todo entre las poblaciones más jóvenes que tenían menos resistencia y mayor confianza por ejemplo, cuando se trata de transacciones monetarias por internet.

La pandemia masificó el uso de las APP y permitió el acceso a diferentes procesos de negocio, actividades económicas, tipo y tamaño de las empresas y así como la masificación de las transacciones comerciales en línea, impulsando el desarrollo de tecnología segura para los movimientos bancarios.

El uso de los dispositivos tambien ha permitido a las empresas de servicios como el turismo, el entretenimiento y de salud ofrecer servicios especializados de alta calidad de consulta y asesoría en línea, los cuales se han ido adaptando

a las demandas cada vez más específicas de los usuarios (Castro, Huerta, May, 2018).

En este sentido las empresas han tenido que repensar y enfocarse en la interacción con el cliente, al eliminar el contacto físico han debido invertir en la experiencia de compra desde el momento en que el cliente busca un producto, cuando lo selecciona, cuando lo recibe y cuando lo consume (Sánchez-Hernández D., 2021; Brakus, schimitt y Zhang, 2008), éste contacto debe ser accesible, ágil y seguro para obtener la ventaja competitiva esperada. Las interfaces deben ser simples y permitir que cualquier persona sea capaz de finalizar su compra de manera exitosa.

Entre las ventajas que se abrieron para las empresas se encuentra la posibilidad de comunicación directa con el cliente, el acceso a plataformas gratuitas o de bajo costo que permiten diseños personalizados, la mejora continua y la necesidad de responder a los clientes de manera oportuna para evitar los comentarios negativos que pueden afectar la confianza, puesto que todo el intercambio se da en un ambiente competitivo.

Los dispositivos no solamente permiten la comercialización y ventas sino también la operación internas en línea, muchas empresas aprovecharon la pandemia para actualizarse e integrar el teletrabajo de manera definitiva en sus actividades cotidianas lo que le significa cambios sustanciales. Las empresas están migrando al diseño de aplicaciones móviles para administrarse utilizando los dispositivos móviles personales de sus empleados.

Las apps pueden relacionar a individuos que comparten características comunes respecto de los gustos, hobbies, preferencias, edad, intereses etc., las cuales pueden almacenadas en bases de datos en la nube y aprovechadas por la empresa para hacer ofertas aplicadas y dirigidas a públicos específicos, lo que puede redundar en mayor trafico de contenido, y en la identificación de

contenidos y campañas eficientes y efectivas lo que les permite además ahorrar y optimizar los recursos con mejores resultados. Luna, Vaca y Vásquez, 2017).

Entre las desventajas del uso de dispositivos está el riesgo de robo o pérdida de información de clientes o relacionada con los recursos y el uso inadecuado de la red corporativa o los dispositivos de la empresa. Es necesario que las empresas dejen claramente establecida su política de uso seguro y que adapten sus sistemas con medidas específicas para ser usadas en los móviles personales, con su respectivo seguimiento, en este caso es fundamental el compromiso de parte de los empleados de un uso responsable de los mismos.

Se debe informar a los empleados sobre como operar los dispositivos de manera segura para evitar manipulación que pueda poner en riesgo la seguridad de la información.

## **Impacto Positivo del Teletrabajo Móvil en la Salud**

El teletrabajo móvil se constituye en una novedosa modalidad que requiere un ambiente laboral generalmente adaptado al espacio del que dispone el trabajador, lo que le permite conciliar y equilibrar su vida familiar con su vida laboral (Tapasco y Giraldo, 2016).

Además de favorecer el desarrollo de habilidades, la posibilidad de laborar desde casa permite que los trabajadores puedan estar atentos a diferentes requerimientos de la vida personal y familiar; acceder a una alimentación sana y balanceada, de menor costo y mayor calidad, en compañía de otros miembros de sus familias, lo que favorece la comunicación, aumenta los niveles de satisfacción y disminuye los niveles de estrés. El equilibrio entre los aspectos laborales, familiares y personales del teletrabajador es fundamental para asegurarle una mejor calidad de vida, y tiene efectos positivos en aumento de

la productividad y la reducción del estrés. Esto lleva a los teletrabajadores a gozar de una mejor salud física y mental, y a tener una mejor actitud hacia el trabajo (Fantini, 2013).

Los beneficios a la salud mental también se asocian a un mejor aprovechamiento de los recursos económicos, la modalidad de teletrabajo móvil permite ahorrar gastos por la compra de alimentos preparados, transporte público o privado, tiempos de desplazamiento, cumplimiento de estándares sociales de presentación personal, participación en eventos y desarrollo de reuniones que puedan acarrear, además de la carga económica, presión social por cumplir con dichas exigencias, especialmente para las mujeres porque suelen invertir un monto fijo de su salario para ello. Además, de disminuir los distractores sociales; facilita un ambiente relajado y cómodo para trabajar así como disponer y aprovechar mejor el tiempo libre, así como destinar un tiempo más extenso al descanso (por acostarse más temprano y levantarse más tarde). Por otra parte también aporta en la disminución de riesgo de accidentes de tránsito y de otros riesgos de orden público como los hurtos en países con alta incidencia de los mismos.

## **Impacto Negativo del Teletrabajo Móvil en la Salud**

No obstante, el teletrabajo móvil también expone a los trabajadores a riesgos relacionados con la falta de contacto directo con otros compañeros del trabajo lo que disminuye la socialización y limita la participación en espacios de socialización que pueden aportar a otras esferas de la vida personal del trabajador como la solidaridad y el esparcimiento y con el tiempo generar dificultades para la interacción social en trabajadores con personalidades introvertidas (Santos y Sierra, 2019), así como entorpecer la retroalimentación efectiva de las actividades cotidianas del trabajo y disminuir el debate y

empatía en el momento de tomar decisiones grupales. La exposición permanente a la tecnología puede generar dependencia y asociado a ella ansiedad, estrés, problemas visuales y sedentarismo.

Al eliminarse los tiempos de desplazamiento dentro o fuera de la empresa, disminuir el tiempo en la respuesta de llamadas, los tiempos de descansos y almuerzo los trabajadores son más productivos (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2020) lo que puede derivar en una sobrecarga laboral por falta de gestión efectiva del tiempo.

El teletrabajo requiere tanto conectividad como uso de la tecnología, que no siempre están disponibles o bien porque se carece de equipo por falta de acceso a la red.

Al ser el teletrabajo una modalidad nueva, no está regulada en todos los países y puede dar lugar la pérdida de estabilidad laboral, en la medida en que los empleadores pueden contratar las labores por productos cumplidos, dejar de pagar la seguridad social y deshacerse de la responsabilidad por riesgos laborales. Al eliminar un espacio físico donde funcione la empresa, también se puede caer en el riesgo de eliminar falsamente las relaciones laborales formales. (Sierra Castellanos *et al.*, 2014), en este sentido el *smart work*, contempla movilidad permanente, comunicación continua y bilateral entre el trabajador y la empresa, pluralidad de lugares de trabajo, alto nivel de conectividad, trabajo remoto acceso global, autogestión del tiempo de trabajo y horarios y jornadas flexibles (Rodríguez-Piñero y Royo 2018), puede generar la transición de trabajo por cuenta del empleador hacia el empleo falsamente autónomo (Álvarez, 2016; 2020).

## Normatividad del Teletrabajo Móvil en Colombia

En Colombia se normatizó el teletrabajo con la expedición de la Ley 1221 de 2008 y con el

Decreto reglamentario 884 de 2012 y lo define como una forma de organización laboral que permite el desempeño de actividades remuneradas utilizando las tecnologías de la información y comunicación, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). Esta norma determina tres modalidades de teletrabajo, autónomo, suplementario y móvil, en éste último los trabajadores utilizan dispositivos móviles para realizar sus tareas sin un lugar definido para ejecutarlas(2008), y en la actualidad Colombia se ha potencializado como un referente de esta modalidad de trabajo para otros países la región, a raíz del éxito en su implementación y la cantidad de teletrabajadores con que cuenta el país, los cuales se cuadruplicaron entre 2012 y 2018 (Centro Nacional de Consultoría. 2018) y después de la pandemia del COVID 19, más de 209 mil colombianos realizan teletrabajo. En el sexto estudio sobre penetración y percepción de entidades públicas, 90% de 160 entidades reconocen esta modalidad de trabajo como viable y 2 de cada 10 empresas lo han implementado de manera formal. (Centro Nacional de Consultoría. 2020).

Entre las ventajas del teletrabajo que las empresas pueden aprovechar están tener empleados más satisfechos y productivos lo que reduce la deserción, reclutamiento en áreas geográficas más grandes que les permite aprovechar talentos de otras regiones e incluso de otros países y ahorros en gastos físicos de plantas físicas.

## Referencias

- Albuja, M. (2019). Seguridad en Dispositivos Móviles: Amenazas Desconocidas en las Empresas. *Insta Magazine*, 2(1), 1-4.
- Álvarez, H. (2016). (9 -10 de noviembre de 2017) Retos de la economía colaborativa en la prevención de riesgos laborales [Discurso

- principal]. Seminario Internacional: El impacto laboral de las redes empresariales. Salamanca. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/6958>.
- Android, K. (2017). Seguridad en los androids. Obtenido de <https://www.xatakandroid.com/seguridad/he-instalado-todos-los-malware-de-android-esto-es-lo-que-ocurre-si-te-saltas-los-consejos-de-seguridad>
- Brakus, J., Schmitt, B. y Zhang, S. (2008). Experiential attributes and consumer judgments. Handbook on Brand and Experience Management, Bernd H. Schmitt and David Rogers, eds. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Castro, M., Huerta, F., y May, A. (2018). Aplicaciones médicas en dispositivos móviles. *Interconectando Saberes*, (6), 101-109
- Centro Nacional de Consultoría. (2018). Cuarto estudio de percepción y penetración en empresas colombianas 2018.
- Centro Nacional de Consultoría. (2020). Quinto estudio de percepción y penetración en empresas colombianas 2020.
- Decreto 884 de 2012. Por el cual se establecern las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. 30 de abril de 2012
- Diazgranados, C. (2018). Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo. En Diazgranados-Quimbaya, LA, Vallecilla-Baena, LF, Diazgranados-Quimbaya CM, Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, JD, Almanza-Junco, JE (2018). *Derecho laboral en Colombia*. (LA Diazgranados-Quimbaya, y EA Perafán-del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23056/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap03.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23056/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap03.pdf)
- Fantini, A. (2013). Teletrabajo, una beneficiosa realidad. *Revista internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1),1-13. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/80](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/80)
- Jackson, P. y Van der Wielen, J. (Eds.) (1998). Teleworking - International Perspectives: From Telecommuting to the Virtual Organisation. *Prensa de psicología*, 2.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008.
- Luna, R. M. C., Vaca, K. H. A., y Vásquez, D. A. P. (2017). Observaciones acerca de los dispositivos móviles. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 89-103.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Revista Retos*, 2(4), 143-155. <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5970/El%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Messenger, J. y Gschwind, L. (2016). Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3),195-208. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12073>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición: Estimaciones actualizadas y análisis. 2020 [citado en 10 ago. 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019). Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, 28.

- Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, 60, 325.
- Sánchez Hernández, D. (2021). La influencia del uso de dispositivos móviles en la experiencia e intención de compra de los turistas. [Tesis de maestría]. Universidad de la Laguna
- Sánchez, C. y Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 15, 57-79.
- Santos, A. y Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (estudios de Caso- Colombia). En S. Franco y E. Escudero (2019). *El presente y futuro del trabajo II. Psicología y Organización del trabajo XVI*. Psicolibros Universitario.
- Sierra Castellanos, Y., Escobar Sánchez, S., Merlo Santana, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 87-93.