



# RiUPTC

Repositorio Institucional  
UPTC

[repositorio.uptc@uptc.edu.co](mailto:repositorio.uptc@uptc.edu.co)

# Impacto de Covid-19 en el escenario laboral empresarial 2020-2021

Rosalba Paredes Becerra<sup>13</sup>  
Ana Graciela Martínez Cárdenas<sup>14</sup>

**Eje temático:** Retos de la administración en tiempos de pandemia

## Resumen

El estudio se desarrolló como una investigación de revisión bibliográfica sobre el impacto del Covid-19 en el panorama laboral empresarial, se caracterizó por la utilización de medios electrónicos como páginas web, artículos, libros, informes y documentos. La información se analizó y determinó que el impacto de la pandemia se concentró en el trabajador desde el aspecto psicológico, enfocado en 3 bloques tales como: vivencia del confinamiento y su efecto en el individuo, contexto laboral que se va a encontrar y efecto psicológico previsible de todo ello. El surgimiento empírico de nuevos riesgos psicosociales (la nueva situación laboral respecto a la capacidad de la fuerza de trabajo, costo, conectividad capacidad requerida y cumplimiento), impacto en el escenario económico empresarial, en cuanto a las pérdidas en ventas y ganancias, evidenciadas en los estados financieros de las empresas por sectores económicos, las medidas tomadas por los empresarios a nivel nacional, coherentes con las medidas tomadas a nivel departamental, impacto en la destrucción, generación y transformación de empleo, amenaza de una creciente desigualdad, impacto en la cultura organizacional empresarial (la digitalización, teletrabajo, confianza, tecnología y grupos informales dentro de la organización) y finalmente el apoyo gubernamental a través de las diferentes normas expedidas por Gobierno, Ministerio de Trabajo para mitigar el impacto de dichas medidas y proteger el empleo en Colombia, en cuanto al trabajo en casa, jornadas laborales, jornada laboral flexible, turnos de trabajo, vacaciones, permisos remunerados, salario y prestaciones sociales.

**Palabras Clave:** pandemia, empresa, trabajador, teletrabajo, empleo.

## Abstract

The study was developed as a literature review investigation on the impact of Covid-19 on the business labor landscape, it was characterized by the use of electronic media such as web pages, articles, books, reports and documents. The information was analyzed and determined that the impact of the pandemic was concentrated on the worker from the psychological

---

<sup>13</sup> Docente Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Email: [rousspabe@gmail.com](mailto:rousspabe@gmail.com)

<sup>14</sup> Docente Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Email: [ana.martinez01@uptc.edu.co](mailto:ana.martinez01@uptc.edu.co)

aspect, focused on 3 blocks such as: experience of confinement and its effect on the individual, work context that we are going to find and foreseeable psychological effect of all of it. The emergence of new empirically established occupational risks (the new employment situation regarding the capacity of the workforce, cost, connectivity, required capacity and compliance), impact on the business economic scenario, in terms of losses in sales and profits, evidenced in the financial statements of companies by economic sectors, the measures taken by employers at the national level, consistent with the measures taken at the departmental level, impact on the destruction, generation and transformation of employment, threat of growing inequality, impact on the corporate organizational culture (digitization, teleworking, trust, technology and informal groups within the organization) and finally government support through the different standards issued by the Government, the Ministry of Labor to mitigate the impact of these measures and protect employment in Colombia, regarding work at home, working hours, flexible working hours, work shifts, vacations, paid leave, salary and social benefits.

**Keywords:** pandemic, company, worker, telecommuting, job.

## **1. Introducción**

La pandemia no solo ha provocado la trágica pérdida de vidas humanas y daños a la salud de las personas y a las comunidades, sino que también ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo. Ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de los trabajadores y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales (OIT, 2021).

Ante esta situación surgen consecuencias inmediatas del cierre de casi la totalidad del aparato productivo es el deterioro del mercado laboral, que presentó un fuerte ajuste a las nuevas condiciones. El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de la amenaza que supone para la salud pública, el trastorno económico y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas.

La COVID-19 (coronavirus) ha afectado el sector empresarial colombiano, es importante conocer las implicaciones de la pandemia Covid-19 en el área laboral, partiendo de la situación particular del trabajador, el costo empresarial, transformación del empleo, medidas tomadas por los empresarios, el apoyo gubernamental y los nuevos retos que involucra el sector gubernamental y empresarial en tiempo presente y futuro.

## **2. Contenido**

**2.1 Metodología:** La metodología de la investigación es de tipo revisión bibliográfica, apoyados en medios electrónicos como páginas web, artículos, libros, informes entre otros, donde se abordan temáticas del estudio.

### **2.2 Marco de referencia o marco teórico**

El trabajo se centró en la revisión de diferentes fuentes de información que tratan sobre el impacto de la pandemia covid-19 en el panorama laboral a nivel general y específico, con el propósito de establecer los escenarios de impacto en el sector empresarial, como los registros de ANDI (2020). La pandemia no solo ha afectado la salud de la población mundial, sino que también ha implicado profundas transformaciones en los campos sociales, económicos y jurídicos. El impacto se ha hecho sentir, especialmente, en la salud pública, la productividad empresarial y el mercado laboral (Banco Mundial, 2021).

Las empresas del mundo se han visto afectadas por la COVID-19, pero el desempeño ha sido muy variable, incluso dentro de un mismo país o sector (OIT (2020a)). La crisis ha causado la pérdida de empleos, la quiebra de empresas de todos los tamaños y una abrupta caída en los ingresos de las personas. La Ley 2088 (2021), tiene elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19. Por otra parte, Ochoa et al (2020), establecen que la pandemia ha demostrado efectos diferenciales en el sector productivo: empresas grandes con inversiones en tecnología, alto capital humano y servicios que no requieren de una interacción física directa se han permitido el trabajo remoto. Para la CEPAL (2020a), las tendencias que marcan el mercado laboral en los últimos años se destacan las perspectivas de una fuerte destrucción, transformación y creación de empleos, la amenaza de una creciente desigualdad en el mercado laboral. Weller (2020) afirma que las medidas de contención de la pandemia afectan tanto al producto y al empleo como a la productividad laboral media. Para Villavo (2021), el teletrabajo antes de la pandemia, y después de esta es una opción necesaria para todas las empresas, lo cual es un reto para las empresas. Ortiz (2021), establece que es determinante prever el impacto psicológico que esta crisis provoca en los trabajadores y KPMG S.A. (2020) establece que el impacto de la enfermedad COVID-19 ha afectado la manera en que las empresas están abordando los aspectos estratégicos asociados con la gestión de su personal.

## **3. Resultados**

### **Impacto de la pandemia en el trabajador**

La pandemia ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo, ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de los

trabajadores y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales (OIT, 2021)

El Covid-19 acarrea consecuencias que pueden afectar la salud psicológicas incluso física del trabajador. El contenido del trabajo, las herramientas de trabajo de las que se dispone y el riesgo que se asume al usarlas, la definición de funciones y roles definidos, el desarrollo profesional, la carga y ritmo de trabajo, el tiempo de trabajo, el desarrollo profesional, el grado de participación y control en el trabajo, las relaciones interpersonales y apoyo social.

El Covid-19 en el contexto de las organizaciones trajo consecuencias psicológicas en el trabajador, afirma que puede ser determinante para la salud de los empleados y para el éxito y resultados de las propias empresas, prever el impacto psicológico que esta crisis provoca en los trabajadores y es necesario que las organizaciones y managers adopten medidas para atenuarlo. El análisis del estudio lo enfoca en tres bloques (Ortiz de Zárate, 2020).

**Tabla 1.** Consecuencias psicológicas del COVID-19 en el trabajador

Bloque	Condiciones	Descripción
1. Vivencia del confinamiento y su efecto en el individuo	Aislamiento social	Adaptación, duelo, negación, autoestima, enfado, depresión.
2. Contexto laboral que se va a encontrar	Retracciones de la actividad económica	Rediseños de puestos, cambio de funciones, cambio de orientaciones estratégicas
3. Efecto psicológico previsible de todo ello	Factores de riesgo psicosocial del entorno laboral	El cambio en el contenido y en las herramientas del trabajo, La carga y el ritmo de trabajo, tiempo excesivo de trabajo y las jornadas laborales demasiado largas, factor de apoyo social y relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia datos de Consecuencias psicológicas del COVID-19 en el contexto de las organizaciones Ortiz de Zárate. (2020)

Así mismo, identifiqué empíricamente factores de riesgo psicosocial del entorno laboral y las organizaciones que pueden afectar a la salud psicológica e incluso física del trabajador: como el contenido del trabajo, las herramientas de trabajo de las que se dispone y el riesgo que se asume al usarlas, la definición de funciones y roles definidos, el desarrollo profesional, la carga y ritmo de trabajo, el tiempo de trabajo, el desarrollo profesional, el grado de participación y control en el trabajo, las relaciones interpersonales y apoyo social. Pero las

empresas están abordando los aspectos estratégicos asociados con la gestión del personal (KPMG 2020), sobre el impacto de la enfermedad COVID-19 y la identificación del nivel de riesgo de talento humano, a través de parámetros claves.

**Tabla 2.** Riesgo del trabajador Covid-19

<b>Riesgos relacionados con talento humano</b>						
	Capacidad de la fuerza de trabajo	Costo	Conectividad	Capacidad requerida	Cumplimiento	
<b>Dimensión Del Trabajo</b>	El trabajo está sujeto a un lugar	Acceso físico del personal	Ajustes de instalaciones de acuerdo con lineamientos de salud.	Interactuar con clientes y partes interesadas.	Reasignación de tareas basada en restricciones físicas y laborales.	Revisión de controles y condiciones de trabajo
	El trabajo está sujeto a otras personas.	Cambio de horarios para atender la demanda.	Revisión de políticas. Compromiso y colaboración de las partes.	Compromiso y colaboración de las partes.	Identificación de puestos críticos y dependencias.	Estándares de seguridad e información.
	El trabajo depende de información e ideas.	Acceso para realizar trabajo remoto.	Habilitación de tecnología remota.	Nuevas formas de trabajo e interacción.	Consideración de contingencias para la colaboración y toma de decisiones.	Entrenamientos en aspectos de cumplimiento.
	El trabajo depende de una planta de producción y equipo.	Mapeo de escenarios para entregar los resultados esperados.	Revisión de horarios para dar apoyo al aumento o disminución de la demanda	Aumento en la comunicación a los pisos y trabajadores en campo.	Revisión del equipo de protección personal.	Altos estándares de seguridad y que esta sea replicable
	El trabajo está sujeto a contratos	Consideración del volumen y productividad	Ajustes a los contratos temporales.	Comunicación y compromiso de las partes interesadas.	Capacidad de las partes involucradas de cumplir con los términos del contrato.	Información sobre el acceso.

Fuente: Elaboración propia de datos de © 2020 KPMG S.A., sociedad anónima costarricense y firma miembro de la red de firmas miembros independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative

**Impacto en el escenario económico empresarial** A nivel mundial pocas empresas adoptaron soluciones digitales, especialmente en los países, más pobres y firmas pequeñas, las empresas han aumentado los medios sociales y las plataformas digitales, de las compañías ha invertido en nuevos equipos programas informáticos o soluciones digitales. A pesar de la crisis las empresas mantuvieron a sus trabajadores, ajustaron la nómina salarial reduciendo los horarios y sueldos u otorgando licencias y despido de personal. El apoyo gubernamental ha sido escaso, donde más se necesita, en los países más pobres y en las empresas más pequeñas. Solo 1 de cada 10 empresas de países de ingreso bajos, recibió apoyo del gobierno más del 70% de las empresas de los países de ingreso bajo señala quien la falta de información es el principal obstáculo para acceder a la asistencia. Por lo tanto, el impacto para el sector económico-productivo como el COVID -19, ha afectado las empresas en todo el mundo, en el periodo comprendido 2021, una cuarta parte de las empresas las ventas cayeron y en promedio las ventas se redujeron (Banco Mundial, 2021)

En el caso de Colombia, la situación se refleja en los estados financieros de las empresas, tal como lo presenta el informe de la superintendencia de sociedades en el 2021, indicando que mil de las compañías más grandes en Colombia, sufrieron una reducción de 34% de sus ganancias, pues pasaron de 69 billones en 2019 a 45 billones en 2020., las gigantes colombianas registraron un desplome de sus ingresos de 7,6 por ciento el año pasado frente al 2019. Las 1.000 firmas facturaron 57 billones menos en 2020, para un total de 697 billones, mientras que en 2019 este valor era de 754 billones, 208 empresas pasaron a tener pérdidas por un total de \$15.2 billones de pesos, en el año 2019 eran 172 empresas con \$12.1 billones de pesos en pérdidas, la siguiente tabla muestra las pérdidas por macro sector SuperSociedades (2021).

**Tabla 3.** Perdidas empresas de Colombia 2020

<b>Macro sector</b>	<b>No. Empresas</b>	<b>Perdidas</b>
Agropecuario	11	0,31
Comercio	53	1,46
Construcción	9	0,25
Manufactura	66	2,9
Mínero-hidrocarburos	18	6,26
Servicios	51	3,97

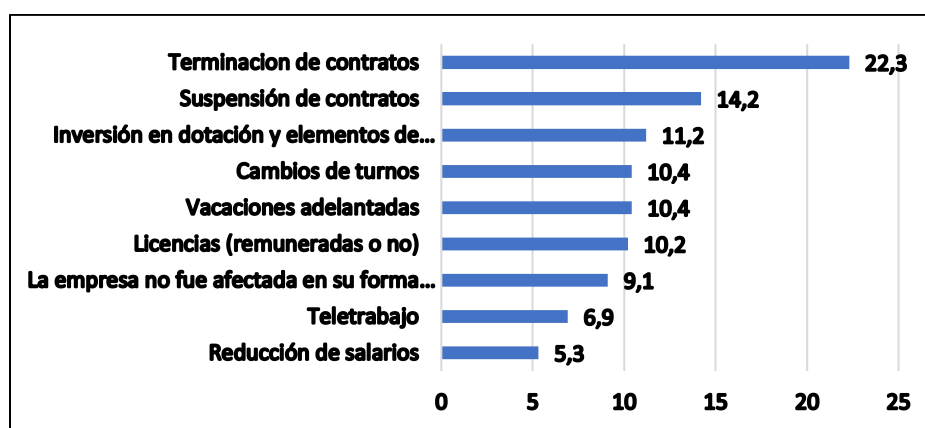
Total	208	15,15
-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia datos SuperSociedades (2021).

**Medidas empresariales ante la Covid-19** En el marco regulatorio de carácter laboral, los empleadores han tomado diversas decisiones para el manejo de la situación de sus empleados ante esta crisis. A nivel nacional, las empresas, en gran medida, habían optado en ese momento, diferentes medidas, como hacer teletrabajo y trabajo en casa en los cargos que así lo permitían, Adicionalmente, para muchos de sus trabajadores, las empresas también decidieron convocar a vacaciones anticipadas, en una medida mucho menor, lo cual resultó positivo, se hicieron suspensiones de contrato, terminaciones contractuales y negociaciones de licencias remuneradas, muchos empresarios tomaron “otras” medidas que, en líneas generales, fueron encaminadas a concertar licencias remuneradas por todo o parte del salario, modificar la jornada laboral, cambiar turnos de trabajo, entre otras (ANDI, 2020).

Para el caso del departamento de Boyacá, las medidas aplicas por la clase empresarial, respecto a la pandemia del Covid-19, se implementaron estrategias para enfrentar las dificultades del factor laboral, con la terminación de contratos como principal medida ante la emergencia, suspensión de contratos, implementado formas de teletrabajo, inversiones en elementos de protección personal, lo que puede llegar a representar un incremento en los costos dada la frecuencia de cambio de estos y su escasez relativa en el mercado (Ochoa, et al 2020).

**Gráfica 1.** *Medidas empresariales pandemia Covid-19 Boyacá*



Fuente: (Ochoa, et al 2020).

Siendo la terminación de contratos como la principal medida tomada por los empresarios ante la emergencia. Solo el 7% ha implementado formas de teletrabajo. Cerca del 11% de los empresarios ya ha implementado inversiones en elementos de protección personal, lo que



puede llegar a representar un incremento en los costos dada la frecuencia de cambio de estos y su escasez relativa en el mercado.

**Tendencias de destrucción, generación y transformación de empleo.** Las transformaciones del trabajo facilitadas por la digitalización es el teletrabajo que, en ocasiones, ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente.

**La destrucción del empleo en la pandemia.** Las medidas de contención del COVID-19, afectaron en mayor o menor grado, según su duración, la viabilidad de muchas micro y pequeñas empresas formales. Estas, ya de por sí están en desventaja estructural por la brecha tecnológica que se ha registrado entre empresas de diferente tamaño en el contexto de la digitalización, por lo que se ha planteado que el fomento del uso de tecnologías digitales en las empresas debe poner el énfasis en empresas de menor tamaño. El cierre de una cantidad considerable de estas empresas no sólo conllevaría una profundización de procesos de concentración; también se eliminarían de manera permanente cierta cantidad de empleos formales accesibles para personas de niveles intermedias de educación formal, con lo cual se intensificaría dicha tendencia de concentrar el empleo de este segmento de la fuerza de trabajo en sectores de baja productividad y el sector informal (CEPAL, 2020a)

**Transformación del empleo:** trabajo a distancia y teletrabajo es una de las transformaciones del trabajo facilitadas por la digitalización es el teletrabajo que, en ocasiones, ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente. (CEPAL, 2020, pág. 14)

**La amenaza de una creciente desigualdad:** Si bien se suele reconocer el enorme potencial productivo de la digitalización, al mismo tiempo genera preocupaciones de una profundización de la gran desigualdad que caracteriza los mercados laborales en América Latina. Esta desigualdad creciente estaría relacionada tanto con las diferencias en el acceso a infraestructura digital de calidad como con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para su uso productivo. Grandes brechas en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, zonas geográficas y etnias tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo. (CEPAL, 2020, pág. 17).

**Nueva era de teletrabajo.** Sin duda, se ha adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación, el mundo se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas

Ante la situación de salubridad, las unidades empresariales dieron uso de la modalidad del teletrabajo y esta no terminara con la pandemia, sino que pasara a formar parte de la nueva y mejor normalidad en los años venideros, con el apoyo de la digitalización, la comunicación avanzada y las tecnologías de nube. Es así como los empleadores deben tener en cuenta las perspectivas de los trabajadores en relación con los desafíos y oportunidades del teletrabajo (situación familiar y de vida, tipo de función, aptitudes).

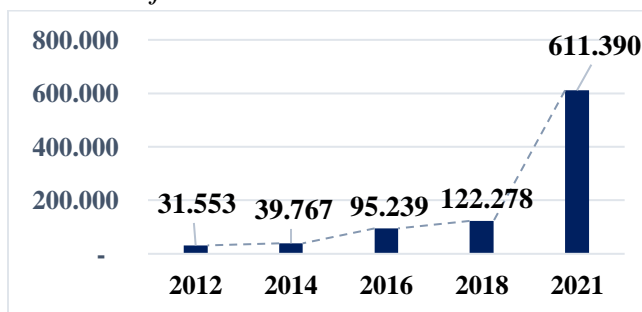
Por lo que la era del teletrabajo requerirá un uso mucho más amplio de un nuevo tipo de gestión – basado en la confianza y en la obtención de resultados – y una nueva forma de trabajar – más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias y preferencias individuales de los trabajadores. (OIT, 2020, pág. 2)

En el contexto colombiano, el teletrabajo o trabajo remoto antes de la pandemia, y después de esta es y será una opción prácticamente necesaria para todas las empresas en el mundo. Desde el año 2012 hasta el año 2018, se multiplicó por 4 el número de teletrabajadores en el país, pasando de 31.553 en el 2012 a 122.278 en el 2018. Sin embargo, estas cifras aumentaron notoriamente durante esta situación de contingencia mundial causada por la pandemia del Covid-19.

El teletrabajo o trabajo desde casa sobresalen algunas ciudades como: Bogotá: 63.995, Medellín: 29.751, Cali: 13.379, Bucaramanga: que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, Barranquilla: 4.827 (Villavo, 2021).

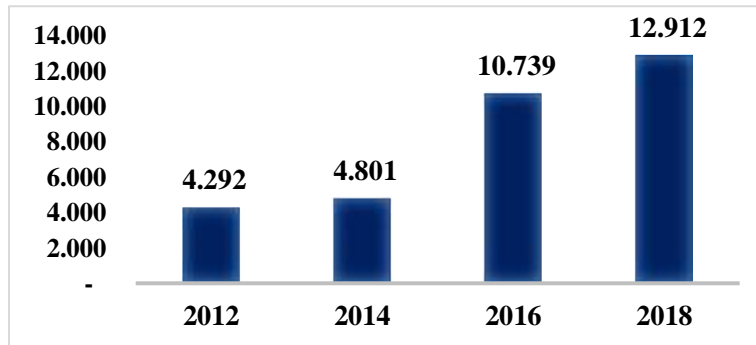
Los indicadores del teletrabajo respecto al número de trabajadores y número de empresas con teletrabajo en Colombia, presentan un comportamiento de crecimiento desde el año base 2012 hasta el 2018 y 2021, coherentes con las situaciones de la pandemia, ver Gráficas 2 y 3 (Informe de la Consultoría Corporación Colombiana Digital Ministerio de las TIC, 2018).

**Grafica 2. Número de teletrabajadores en Colombia 2021**



Fuente: Elaboración propia, datos de Consultoría Corporación Colombiana Digital Ministerio de las TIC (2018).

**Grafica 3. Empresas con teletrabajo en Colombia 2018**



Fuente: Elaboración propia, datos de Consultoría Corporación Colombiana Digital Ministerio de las TIC (2018).

**Nueva cultura organizativa:** La reacción de una organización ante la pandemia depende en gran medida de su cultura y sus valores organizativos. La forma en que ha gestionado el complejo cambio hacia el teletrabajo, y cómo ha sido esta experiencia para los trabajadores, está mediada por varios factores como la cultura, la capacidad de liderazgo, la transparencia y el nivel de confianza dentro de la organización. Los empleadores que han comunicado de manera rápida, clara y abierta a los trabajadores los procesos y posibles riesgos de la pandemia, y los han apoyado en todos los aspectos como:

**El teletrabajo:** se han beneficiado de una fuerza laboral altamente motivada, un mayor nivel de confianza y un efecto positivo en la cultura organizativa a largo plazo.

**La confianza:** la confianza puede ser construida proactivamente por las organizaciones, incluso si los equipos trabajan a distancia. Una de las formas más rápidas de crear confianza es ser muy específico sobre lo que se espera de los trabajadores y en qué momento. Cuando los supervisores directos pueden articular estas expectativas con claridad e, idealmente, fomentan la participación de los trabajadores en la discusión acerca de las metas y los objetivos, hay mucha menos necesidad de microgestión, ya que los problemas de desempeño se hacen muy evidentes.

**Tecnología:** Las videollamadas informales combinadas con pausas de café virtuales, reuniones a través de diferentes plataformas digitales.

**Grupos informales dentro de la organización:** como los grupos de recursos para empleados o los grupos de afinidad, desempeñan un papel importante en la defensa de la cultura de la organización durante la pandemia y en el fomento de la confianza. (OIT, 2020).

**Apoyo del sector gubernamental.** El Gobierno Nacional ante la propagación del COVID-19, considero diferentes medidas de contingencia solicitadas por el Ministerio del Trabajo,

expidió la Circular 021 de 2020 enunciando algunas alternativas de trabajo que los empleadores pueden implementar para mitigar el impacto de dichas medidas y proteger el empleo en Colombia.

**Trabajo en casa:** Siendo una situación ocasional, temporal y excepcional, el empleador puede autorizar el trabajo en casa para aquellos trabajadores que realizan funciones lo permiten y tienen los medios tecnológicos necesarios para su ejecución. Para esta modalidad de trabajo no es necesario cumplir con los requisitos de implementación del teletrabajo.

**Jornadas laborales:** Para los trabajadores cuyas funciones no son compatibles con el trabajo en casa, el empleador puede revisar la posibilidad de implementar jornadas laborales que se ajusten a las necesidades diarias del servicio, o disponer turnos sucesivos que eviten la aglomeración en el lugar de trabajo o en los sistemas de transporte masivo. Algunas alternativas son:

**Jornada laboral flexible:** el límite legal de 48 horas semanales puede ser distribuido de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro horas continuas y como máximo 10 horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 9 pm.

**Turnos de trabajo:** organización de la operación en turnos de trabajo con duración no superior a seis horas diarias y 36 horas a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno. Esta alternativa evita la aglomeración de personas.

**Vacaciones:** El empleador puede coordinar el disfrute de las vacaciones que ya hubieren causado los trabajadores o, incluso, de manera anticipada o colectiva. Las vacaciones anticipadas son aquellas que se reconocen antes de causar el derecho a las mismas. Además, el empleador puede fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive si no han cumplido el año de servicios, para contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria.

**Permisos remunerados:** En casos de grave calamidad doméstica, es viable conceder permisos remunerados, previa comprobación de la situación, de acuerdo con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Salario sin prestación del servicio:** Esta posibilidad está contemplada en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo y establece la posibilidad para el empleador de disponer, de manera voluntaria, el pago del salario sin la prestación del servicio por parte del trabajador (Holland & Knight 9, 2020)

#### **4. Discusión**

El impacto del Covid-19 en el área laboral empresarial, es un estudio con insumos relativamente nuevos, ya que la variable pandemia Covid-19, aparece a partir del año 2019 en el mundo y el 2020 en Colombia, las fuentes de información utilizadas específicamente fueron informes, documentos, elaborados por las organizaciones internacionales, nacionales y locales (Cepal, OIT, ANDI, Investigaciones, SuperSociedades, escritores, publicaciones en periódicos, revistas), se constató que los impactos de la pandemia en lo laboral, prácticamente son los mismos a nivel mundial, nacional y local. El Covid-19 pudo afectar la salud psicológicas incluso física del trabajador, el surgimiento de nuevos riesgos aunque son establecidos empíricamente, el impacto económico que las empresas han asumido y están asumiendo en la reducción de ventas, ganancias reflejados en sus estados financieros, las medidas implementadas por las organizaciones para enfrentar la situación atípica que afecta el trabajo, la transformación rápida de las nuevas formas del trabajo, el impulso al trabajo en casa y a distancia, la nueva cultura organizativa y el rol desempeñado por del gobierno, apoyando a los empresarios, para proteger la salud de los trabajadores y la subsistencia de las empresas.

De los resultados obtenidos en el estudio, surgen nuevos desafíos y retos que deben asumir los empresarios de aquí en adelante, es claro que se deben efectuar cambios y ajustes en el área laboral empresarial, implementar nuevos modelos de trabajo como el teletrabajo y a distancia, el cambio en la cultura organizativa, políticas de salubridad, la digitalización y la inversión inminente de alta tecnología. Y la articulación con el Estado quien ha tenido un rol dinámico frente a la pandemia, con la expedición de normas que amparan las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo (Ley 2088 del 12 de mayo de 2021), la cual regula el trabajo en casa, modalidad en auge por los efectos de la pandemia del covid-19 en Colombia y el mundo) y otras que favorecen a las empresas para el cumplimiento de las obligaciones tributarias y fiscales con el Estado.

#### **5. Conclusiones**

Es evidente el papel trascendental de las empresas como agentes dinamizadores del aparato productivo que surge a partir de la pandemia.

El deterioro económico de las empresas producto del Covid-19, se tradujo en la imposibilidad de operar nóminas completas y destrucción del empleo, pero surgen las grandes tendencias de transformación de los mercados laborales por el Covid-19, virus que seguirá latente en la vida laboral y cotidiana del ser humano.

Surgen cambios inminentes en la cultura organizacional de las empresas, relacionados con la digitalización, el teletrabajo, la confianza en las nuevas modalidades de trabajo, la tecnología y los grupos informales.

Los Tics han alcanzado un rol fundamental en la sociedad contemporánea con una mayor difusión gracias a su fácil acceso, esto ha favorecido la implantación del teletrabajo en muchas empresas.

La crisis, exige un alto grado de inventiva y voluntad de todas las partes interesadas, gobiernos, empleadores, trabajadores e interlocutores sociales con el fin de explorar las funciones y los trabajos que pueden realizarse, al menos parcialmente, desde casa.

## Referencias

- ANDI. (2020). Informe de coyuntura, COVID-19, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Informe coyuntura COVID-19 CESLA ANDI.pdf
- Banco Mundial (2021). Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo (<https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>).
- CEPAL (2020a), Documento de proyectos la pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales
- CEPAL (2020b) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)
- Holland & Knight (2020). Medidas laborales, tributarias y societarias implementadas en el marco de la emergencia del COVID-19 en Colombia, Alerta de Holanda y Caballeros). <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2020/03/medidas-laborales-tributarias-y-societarias-implementadas-en-colombia>.
- Informe de la Consultoría Corporación Colombiana Digital (2018). Ministerio de las TIC, proyecto de penetración del trabajo en Colombia-cuarta medición. [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)
- Informe de la Consultoría Corporación Colombiana Digital Ministerio de las Tic (2018), proyecto de penetración del trabajo en Colombia-cuarta medición. [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)
- KPMG S.A., © 2020 Sociedad anónima costarricense. Abordaje de los riesgos relacionados al talento Consideraciones para gestionar algunas de las amenazas que plantea la enfermedad COVID-19 [abordaje-de-los-riesgos-relacionados-al-talento-kpmg-en-costa-rica.pdf](#)
- Ley 2088 de 2021, expedida por el Congreso de Colombia, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
- Ochoa, L. Suárez, A. Suárez, H, Ramírez, E. Valderrama, A. Castillo M. Castro, H y Matallana O. (2020). Efectos y expectativas de recuperación económica frente a la pandemia COVID-19 en el departamento de Boyacá.

- OIT (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. [file:///D:/ADMON%20INDUSTRIAL%202020/INVESTIGACION%20ADMNISTRACION%20INDUSTRIAL/wcms\\_758007.pdf](file:///D:/ADMON%20INDUSTRIAL%202020/INVESTIGACION%20ADMNISTRACION%20INDUSTRIAL/wcms_758007.pdf)
- OIT. (2020a) Organización Internacional del Trabajo 2020, Primera edición 2020. PAG 21)
- OIT. (2021). Conferencia Internacional del Trabajo – 109.<sup>a</sup> reunión, 2021 <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--es/index.htm>
- Ortiz de Zárate C, 2021, Análisis del Área Laboral, Consecuencias psicológicas del COVID-19 en el contexto de las organizaciones, Libro Blanco Reflexiones y Propuestas para una Nueva Sociedad Post Covid-19 Detección De Tendencias y Anticipación de Posibles Escenarios, Analizando los Datos Empírico. Unitar, Cifal.
- SuperSociedades (2021) Informe de las 1.000 empresas más grandes del país. Recuperado de <https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Paginas/2021/Supersociedades-presenta-informe-1000-empresas-mas-grandes-del-pais.aspx>
- Villavo Alreves, 2021, La implementación del teletrabajo aumentó en Colombia durante la pandemia, Actualidad, Breaking, Colombia, Destacados). <https://villavoalreves.co/la-implementacion-del-teletrabajo-aumento-en-colombia-durante-la-pandemia/>
- Weller (2020). Documento de proyectos la pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Publicación de la CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)
- Weller, J. (2020) La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales