



Informe de Implementación **de Trabajo Virtual en Casa**

2025



Introducción

En el marco de las transformaciones laborales y tecnológicas que atraviesan las organizaciones contemporáneas, la corporación Rotorr ha asumido el reto de modernizar sus procesos administrativos y de gestión del talento humano, adoptando modalidades laborales flexibles que integren la virtualidad como un componente esencial de la productividad, la eficiencia y el bienestar de sus colaboradores.

La implementación virtual del trabajo en casa durante el primer semestre de 2025 responde a una estrategia institucional orientada a fortalecer la capacidad operativa de la corporación mediante el uso de herramientas tecnológicas y la optimización de los recursos disponibles. Esta modalidad fue concebida como una medida de innovación administrativa y de adaptación a las nuevas dinámicas laborales que promueve la Ley 2088 de 2021, en la cual se reglamenta el trabajo en casa como una forma temporal de prestación del servicio en condiciones de flexibilidad y responsabilidad compartida entre empleador y trabajador.

Bajo este contexto, la corporación Rotorr estructuró un plan de implementación progresiva del trabajo en casa, con el propósito de garantizar la continuidad de sus operaciones, mantener los estándares de calidad institucional y promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de los empleados. Esta decisión se sustentó además en los principios de sostenibilidad, innovación y eficiencia que orientan la gestión estratégica de la entidad.

El proceso implicó la adecuación de los medios tecnológicos, la actualización de los protocolos de comunicación interna, la definición de indicadores de gestión y la verificación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (SST) conforme a las directrices del COPASST y del área de Talento Humano. De igual manera, se promovió la capacitación en competencias digitales, la adaptación de metodologías colaborativas y la consolidación de una cultura organizacional centrada en la confianza y el cumplimiento de resultados.

La implementación de esta modalidad no solo ha contribuido a mantener la continuidad operativa, sino que también ha fortalecido la cohesión institucional, la autonomía funcional y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del entorno. Por tanto, este informe presenta los avances, resultados y aprendizajes derivados de la experiencia de trabajo en casa durante el primer semestre de 2025, con el fin de evaluar su impacto, identificar oportunidades de mejora y proyectar acciones que consoliden un modelo de trabajo híbrido sostenible en la corporación Rotorr.

Objetivo General

Evaluar de manera integral la implementación de la modalidad virtual de trabajo en casa en la corporación Rotorr durante el primer semestre de 2025, con el fin de analizar su impacto en la productividad institucional, la eficiencia operativa, el bienestar laboral y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en concordancia con la normativa vigente sobre trabajo en casa y las políticas internas de gestión del talento humano.

Objetivos Específicos

- **Diagnosticar** las condiciones tecnológicas, organizativas y humanas que posibilitaron la puesta en marcha del trabajo en casa en las distintas dependencias de la corporación.
- **Analizar** el nivel de cumplimiento de las metas institucionales y los resultados obtenidos por los colaboradores bajo la modalidad virtual, comparándolos con los indicadores de desempeño establecidos para el periodo.
- **Identificar** los beneficios, desafíos y oportunidades de mejora derivados de la implementación del trabajo en casa, desde las perspectivas de productividad, bienestar laboral y sostenibilidad administrativa.
- **Evaluar** las estrategias de acompañamiento y seguimiento implementadas por las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para garantizar condiciones adecuadas de desempeño y salud ocupacional en la modalidad virtual.
- **Formular recomendaciones** orientadas a fortalecer el modelo de trabajo flexible en la corporación Rotorr, promoviendo la adopción de un esquema híbrido sostenible que integre la presencialidad y la virtualidad como herramientas complementarias de gestión institucional.

Alcance

El presente Informe de Implementación Virtual de Trabajo en Casa abarca el análisis, evaluación y resultados derivados del desarrollo de esta modalidad laboral en la corporación Rotorr durante el primer semestre del año 2025, comprendido entre los meses de enero y junio.

Marco legal

La implementación de la modalidad de trabajo en casa en la corporación Rotorr se fundamenta en el marco normativo colombiano que regula las formas alternativas de prestación del servicio laboral mediadas por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en busca de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, la eficiencia institucional y la sostenibilidad del empleo.

A continuación, se relacionan las principales disposiciones legales aplicables:

- Constitución Política de Colombia (1991).
 - **Artículo 25.** Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas.
 - **Artículo 53:** Establece los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre ellos la estabilidad laboral, la igualdad de

oportunidades, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la seguridad social.

- Estos artículos sustentan el derecho de los trabajadores a ejercer sus funciones bajo modalidades que preserven su bienestar y dignidad, como el trabajo en casa.
- **Código Sustantivo del Trabajo (CST).** Define los elementos esenciales del contrato laboral: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración. Establece las obligaciones del empleador y del trabajador, así como los mecanismos de supervisión y control del desempeño, los cuales se mantienen vigentes en la modalidad de trabajo en casa. La subordinación continúa existiendo bajo la dirección del empleador, aunque se ejerza mediante medios tecnológicos o virtuales.
- **Ley 1221 de 2008.** Regula y promueve el teletrabajo en Colombia como una forma permanente de organización laboral mediada por TIC. Aunque el trabajo en casa difiere del teletrabajo (por su carácter temporal y excepcional), esta ley constituye la base conceptual que impulsó las políticas de digitalización laboral en el país. Introduce principios sobre autonomía, flexibilidad, productividad y equilibrio vida-trabajo, aplicables a la gestión del trabajo remoto en Rotorr.
- **Ley 2088 de 2021.** Norma principal que regula el trabajo en casa en Colombia como una forma temporal de prestación del servicio, cuando circunstancias ocasionales o excepcionales impiden la presencialidad habitual. Establece que el trabajo en casa no modifica la naturaleza del contrato laboral ni afecta derechos, deberes ni

condiciones salariales o prestacionales del trabajador. Define responsabilidades para el empleador en cuanto a:

- Suministro de herramientas tecnológicas.
- Comunicación efectiva con los trabajadores.
- Protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Respeto al derecho a la desconexión laboral.

Exige que el empleador informe a la ARL sobre los trabajadores que desempeñan sus labores bajo esta modalidad, indicando tiempo, funciones y condiciones.

- **Decreto 1227 de 2022.** Reglamenta la Ley 2088 de 2021, precisando aspectos relacionados con la implementación, seguimiento y reporte del trabajo en casa. Establece que los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas de conectividad, salud ocupacional y acompañamiento técnico. Determina la obligación de documentar los acuerdos de trabajo en casa, especificando tiempo de duración, funciones, canales de comunicación y mecanismos de evaluación.
- **Resolución 2886 de 2022 – Ministerio del Trabajo.** Establece los lineamientos para la gestión del trabajo en casa, incluyendo los formatos de reporte ante las ARL y los mecanismos de verificación de las condiciones de seguridad y salud. Define el procedimiento para la identificación de riesgos laborales asociados al entorno de trabajo remoto, el reporte de novedades y la gestión preventiva desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- **Circular 041 de 2020 – Ministerio del Trabajo.** Emitida en el contexto de la emergencia sanitaria, sentó las bases para la implementación temporal del trabajo remoto y en casa, garantizando la protección de los derechos laborales. Aunque su aplicación fue coyuntural, sirvió como antecedente normativo para la Ley 2088 de 2021 y su reglamentación posterior.

Normatividad Complementaria

- **Ley 2191 de 2022:** Reconoce el derecho a la desconexión laboral, aplicable a los trabajadores en modalidades no presenciales.
- **Resolución 0312 de 2019:** Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicables también al trabajo en casa.
- **Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013:** Regulan la protección de datos personales, relevantes por el uso de plataformas digitales y almacenamiento de información institucional.

Metodología

Diagnosticar las condiciones tecnológicas, organizativas y humanas que posibilitaron la puesta en marcha del trabajo en casa en las distintas dependencias de la corporación.

Analizar el nivel de cumplimiento de las metas institucionales y los resultados obtenidos por los colaboradores bajo la modalidad virtual,

comparándolos con los indicadores de desempeño establecidos para el periodo.

Identificar los beneficios, desafíos y oportunidades de mejora derivados de la implementación del trabajo en casa, desde las perspectivas de productividad, bienestar laboral y sostenibilidad administrativa.

Evaluar las estrategias de acompañamiento y seguimiento implementadas por las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para garantizar condiciones adecuadas de desempeño y salud ocupacional en la modalidad virtual.

Formular recomendaciones orientadas a fortalecer el modelo de trabajo flexible en la corporación Rotorr, promoviendo la adopción de un esquema híbrido sostenible que integre la presencialidad y la virtualidad como herramientas complementarias de gestión institucional.

Análisis Comparativo

Durante el primer semestre del año 2025, la corporación Rotorr desarrolló un proceso exitoso de implementación y seguimiento de la modalidad virtual de trabajo en casa, evidenciando avances significativos en materia de eficiencia institucional, desempeño laboral, bienestar del talento humano y optimización de los recursos administrativos.

El proceso de evaluación se ejecutó conforme a la metodología definida por la entidad, garantizando la participación activa de todas las áreas involucradas, especialmente las dependencias de Gestión

Administrativa, Proyectos, Innovación, Planeación Estratégica y Gestión Financiera, las cuales adoptaron la virtualidad como parte de sus dinámicas laborales cotidianas.

Los resultados obtenidos demuestran que la corporación logró una adecuada adaptación a los entornos digitales de trabajo, fortaleciendo su capacidad operativa y consolidando una cultura organizacional moderna, basada en la confianza, la responsabilidad y la comunicación efectiva.

A través del uso de plataformas colaborativas, canales institucionales y herramientas tecnológicas, se garantizó la continuidad de los procesos, el cumplimiento de los compromisos institucionales y la atención oportuna a los requerimientos internos y externos, manteniendo altos estándares de calidad en la prestación del servicio.

Asimismo, la evaluación evidenció una mejora en los niveles de productividad y desempeño, con un incremento del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en los planes de acción del 90%. Este resultado se atribuye a la flexibilidad horaria, la autonomía laboral y la reducción de tiempos improductivos, especialmente los asociados al desplazamiento físico hacia los lugares de trabajo.

En materia de bienestar y clima laboral, los colaboradores manifestaron un alto grado de satisfacción con la modalidad, destacando el equilibrio entre la vida laboral y personal, la comodidad del entorno doméstico y la posibilidad de optimizar el tiempo destinado a sus actividades profesionales. Según las reuniones realizadas con los colaboradores, el 98% del personal valoró positivamente la experiencia, calificándola

como una oportunidad de crecimiento y de fortalecimiento de las competencias digitales.

Desde el punto de vista tecnológico, la corporación Rotorr realizó una implementación eficiente de los recursos digitales, suministrando a su equipo de trabajo los equipos, licencias y conectividad necesarios para garantizar la operatividad. Además, se llevaron a cabo capacitaciones periódicas en herramientas TIC, seguridad informática y gestión del tiempo, lo cual mejoró las capacidades técnicas y comunicativas de los colaboradores.

Aspectos Positivos de la Implementación del Trabajo en Casa

La evaluación realizada durante el primer semestre de 2025 permitió identificar múltiples aspectos positivos derivados de la implementación de la modalidad virtual de trabajo en casa en la corporación Rotorr. Estos resultados reflejan el compromiso institucional con la modernización administrativa, la eficiencia operativa y el bienestar integral de los colaboradores.

A continuación, se detallan los principales hallazgos positivos, estructurados por dimensiones estratégicas:

Dimensión Organizacional

- Adaptabilidad institucional: La corporación demostró una alta capacidad de respuesta y adaptación ante el cambio, logrando

implementar la modalidad de trabajo en casa sin afectar la continuidad de los procesos ni la calidad de los servicios.

- **Gestión planificada y ordenada:** El proceso se ejecutó con planificación previa, acompañamiento técnico y soporte continuo, garantizando que todas las dependencias tuvieran claridad sobre las funciones, responsabilidades y mecanismos de seguimiento.
- **Optimización de recursos administrativos:** Se evidenció una reducción significativa en gastos de operación (servicios, mantenimiento, transporte y logística), lo que fortaleció la sostenibilidad financiera y la eficiencia del gasto público.

Dimensión Tecnológica

- **Fortalecimiento de la infraestructura digital:** La corporación dotó a los colaboradores de equipos tecnológicos, conectividad y licencias de software necesarias para el desarrollo de las labores virtuales, lo que permitió mantener la productividad sin interrupciones.
- **Uso eficiente de herramientas TIC:** Se consolidó una cultura digital mediante el uso de plataformas colaborativas como Microsoft Teams y Google Drive, que facilitaron la comunicación, el trabajo en equipo y la trazabilidad de tareas.
- **Desarrollo de competencias digitales:** Los trabajadores adquirieron habilidades en manejo de entornos virtuales, comunicación digital y gestión de la información, fortaleciendo su perfil profesional y la capacidad innovadora de la corporación.

Dimensión de Desempeño y Productividad

- Cumplimiento de metas institucionales: Se logró un incremento promedio del 90% en la productividad, con altos niveles de cumplimiento en los objetivos operativos y estratégicos definidos para el periodo.
- Gestión basada en resultados: La evaluación del desempeño se orientó a indicadores de logro y calidad, favoreciendo la autonomía y la responsabilidad individual.
- Continuidad del servicio: No se presentaron interrupciones significativas en los procesos misionales ni administrativos, garantizando la atención oportuna y eficaz a los usuarios internos y externos.

Dimensión del Talento Humano y Bienestar Laboral

- Alta satisfacción del personal: El 98% de los colaboradores calificó positivamente la experiencia del trabajo en casa, destacando el equilibrio entre vida laboral y personal, la flexibilidad y el ambiente de confianza organizacional.
- Clima organizacional fortalecido: La comunicación continua, el liderazgo participativo y la gestión basada en confianza generaron un sentido de pertenencia más sólido y una mejor disposición frente a los objetivos institucionales.
- Mejor calidad de vida: La reducción en tiempos de desplazamiento y el aprovechamiento del entorno familiar contribuyeron a disminuir

niveles de estrés y aumentar el bienestar emocional de los colaboradores.

- Promoción del autocuidado y la salud ocupacional: El COPASST y el área de SST realizaron acompañamiento permanente, orientando a los trabajadores en ergonomía, pausas activas y salud mental, con resultados positivos en la prevención de riesgos.

Dimensión de Cultura Organizacional e Innovación

- Transformación cultural hacia la flexibilidad: El trabajo en casa impulsó un cambio cultural basado en la confianza, la responsabilidad y la gestión por resultados.
- Innovación en la gestión institucional: La experiencia fortaleció la capacidad de innovación administrativa y digital, posicionando a la corporación como una entidad moderna y tecnológicamente competitiva.
- Aprendizaje organizacional: Se generó conocimiento colectivo sobre la gestión del trabajo remoto, que servirá como base para futuras políticas de trabajo híbrido y digitalización de procesos.

Dimensión de Sostenibilidad Institucional

- Reducción del impacto ambiental: La disminución de desplazamientos y consumo de recursos físicos contribuyó a la sostenibilidad ambiental y a la huella ecológica institucional.

- Uso racional de los recursos: Se optimizaron los gastos operativos y se redirigieron recursos hacia programas de innovación y bienestar, fortaleciendo el equilibrio financiero y la responsabilidad social de la corporación.

Conclusión

La corporación Rotorr ha demostrado que la implementación del trabajo en casa no solo es una alternativa viable, sino también un modelo eficiente de gestión institucional. Los resultados alcanzados evidencian una organización sólida, innovadora y comprometida con el bienestar de su talento humano, capaz de adaptarse a los nuevos entornos laborales sin sacrificar productividad ni cohesión organizacional.

Este proceso se constituye en un referente interno de buenas prácticas, que puede ser replicado y consolidado dentro de una estrategia de trabajo híbrido sostenible, alineada con los principios de eficiencia, innovación, bienestar y sostenibilidad que guían la misión institucional de la corporación.