

INFORME ESPECIAL

El trabajo remoto en tiempos del Coronavirus: su impacto financiero, prácticas, deficiencias e implicaciones para el futuro

En estos tiempos de incertidumbre por el efecto del Coronavirus, en particular en las compañías, muchos analistas han discutido las secuelas que esta pandemia puede tener sobre las empresas: reducción de horas extras, liquidaciones de unidades e incluso despidos masivos.

Sin embargo, hay un componente no esperado, resultado de esta pandemia, que no ha sido analizado en profundidad: el trabajo remoto obligatorio debido a las órdenes de cuarentena y distanciamiento social. ¿Es el trabajo en casa una posible pesadilla para las empresas y los supervisores? Creemos que no. Al contrario, la evidencia muestra que, a pesar de tener desafíos importantes, el trabajo en casa trae un número importante de beneficios para las empresas e incluso puede ser el impulso económico extra para muchas compañías que se puedan encontrar al borde del colapso durante la crisis.

En este informe usted encontrará:

- 1) El impacto positivo del trabajo en casa sobre las finanzas de las compañías. ([pág. 2](#))
- 2) Las 9 mejores prácticas para trabajar desde casa (y unos cuantos tips adicionales) ([pág. 5](#))
- 3) Dificultades y obstáculos que pueden surgir a la hora de trabajar en casa (y cómo mitigarlas) ([pág. 10](#))
- 4) ¿Cuáles serán los efectos del trabajo remoto después de superada la crisis (y el aislamiento) por el COVID-19? ([pág. 13](#))

US\$30 mil

MILLONES DE PÉRDIDAS
diarias adicionales incurrirían las
compañías en EE. UU. durante el
Coronavirus si no fuera por el trabajo
remoto

frente: Global Analytics Workplace

Prácticas efectivas para trabajar de forma remota

Revise las lecciones de simulacros de trabajo remoto	Implemente programas de comunicación efectiva
Establezca expectativas claras del trabajo realizado desde la casa	Siga un horario
No pierda de vista sus derechos y deberes como empleado remoto	Impulse el cambio cultural

Para una lista de prácticas completa, por favor vea la Sección 2 de este informe.

Investigaciones Económicas Corficolombiana
www.corficolombiana.com

Sergio Consuegra
 Analista de Inteligencia Empresarial
 (+57-1) 3538787 Ext. 6197
sergio.consuegra@corficolombiana.com

Daniel Espinosa
 Analista de Finanzas Corporativas
 (+57-1) 3538787 Ext. 6191
daniel.espinosa@corficolombiana.com

Rafael España Amador
 Director de Finanzas Corporativas
 (+57-1) 3538787 Ext. 6195
rafael.espana@corficolombiana.com

El trabajo remoto en tiempos del Coronavirus: su impacto financiero, prácticas, deficiencias e implicaciones para el futuro

Sección 1 - El Impacto positivo del trabajo remoto sobre las finanzas de las compañías

Está comprobado y documentado que las compañías que han instaurado políticas de trabajo virtual, ya sea a medio tiempo o a tiempo completo, obtienen una serie de beneficios financieros, humanos, y productivos que no obtienen aquellas empresas más reticentes a permitir a que sus empleados trabajen desde casa.

De hecho, la compañía de consultoría Global Analytics Workplace, específicamente dedicada a comunicar las ventajas laborales y financieras de realizar teletrabajo, realizó una investigación¹ basada en el estudio de 4 mil trabajos, informes y artículos sobre los beneficios más comunes de establecer políticas de trabajo en casa. Las siguientes son algunas de las estadísticas y datos que encontraron:

→ *Incremento en productividad:*

La compañía estadounidense Best Buy pudo aumentar su productividad un 35% gracias a una política de trabajo remoto

Hoy en día se calcula que las pérdidas anuales de los negocios en EE.UU. por culpa de las distracciones en el lugar de trabajo son equivalentes a US\$650 mil millones² y se ha demostrado que las compañías son capaces de aumentar la productividad al adoptar medidas de trabajo en casa que disminuyen las distracciones habituales del trabajo de oficina. En el 2006, la compañía Best Buy³ fue una de las pioneras en demoler décadas del dogma instaurado en el que la presencia física se traduce en productividad, con una política flexible de trabajo en casa. ¿El resultado? Un aumento del 35% en productividad. La política demostró que los trabajadores remotos produjeron más en

¹ Lister, Kate. (2018). "Pros and Cons". Consultado en Global Workplace Analytics en: globalworkplaceanalytics.com/ (página web no disponible en Colombia). Fecha de consulta: Marzo de 2020.

² Kuligowski, Kiely. (2019). "Distracted Workers Cost American Businesses Money." Business News Daily, [Businessnewsdaily.com](http://www.businessnewsdaily.com/267-distracted-workforce-costs-businesses-billions.html), <http://www.businessnewsdaily.com/267-distracted-workforce-costs-businesses-billions.html>. Fecha de consulta: Marzo de 2020.

³ Morgan Steiner, Leslie. (2006). "Best Buy Goes 100% Flextime". Consultado en The Washington Post, en: http://voices.washingtonpost.com/onbalance/2006/12/draft_best_buys_flextime_exper.html. Fecha de consulta: marzo de 2020

menos horas gracias a menos distracciones como reuniones, conversaciones y compañeros de trabajo ruidoso.

Por otro lado, la experiencia de la compañía Sun Microsystems⁴ sugiere que los trabajadores remotos dedican el 60% del tiempo que ahorran en desplazamientos en realizar trabajos para la compañía. Es decir, si un trabajador de Sun Microsystems se toma dos horas diarias yendo y regresando de su casa a su oficina, alrededor de una hora y 10 minutos de ese tiempo lo dedicaría al trabajo si trabajara desde la casa.

→ *Reducción de costos e incrementos de ganancias:*

Es posible que los empleadores sean capaces de reducir costos y aumentar ganancias si adoptan medidas de trabajo virtual. Volviendo al ejemplo de la compañía Sun Microsystems, gracias a su implementación de trabajo en casa, la compañía pudo ahorrarse US\$50 millones en alquiler mientras que, en 1999, IBM Francia⁵ implementó el "Programa de Movilidad" de trabajo remoto que le permitió desocupar dos edificios secundarios, con ahorros posteriores en gastos inmobiliarios.

¿Qué hay de los costos de congestión y tráfico en la economía de los países como resultado de los trabajadores conduciendo hacia sus trabajos? Tomemos un estudio realizado en EE.UU. en 1999⁶. El costo total por congestión vehicular fue de US\$78 mil millones como resultado de 4.5 mil millones de horas perdidas en retraso y 6.8 mil millones de galones de combustible consumido.

US\$78 mil millones

Fue el costo total por congestión vehicular en el 1999 como resultado de 4.5 mil millones de horas perdidas en retraso y 6.8 mil millones de galones de combustible consumido.

Así, según un cálculo propio de Global Analytics Workplace, si fuera posible que los estadounidenses elegibles para trabajar desde casa la mitad del tiempo lo hicieran, las compañías estadounidenses podrían aumentar colectivamente sus ganancias entre US\$525 y US\$665 mil millones/año como resultado de los ahorros en bienes raíces, absentismo, rotación e incrementos en la productividad. Eso suma entre US\$10,400 y US\$13,200 por empleado al año, es un valor no despreciable al compararlo con el PIB per cápita nominal de economías como la colombiana (US\$7.200 al 2018). Para aquellos trabajos que es posible la transferencia a trabajo remoto a tiempo completo, ¡las empresas podrían ahorrarse entre US\$20,000 y US\$37,000 por empleado al año!

⁴ DiRomualdo, Tony, y Jonathan (CI) Winter. Manifesto for the New Agile Workplace. Career Innovation, 2005.

⁵ Esty, Daniel C., y P. J. Simmons. The Green to Gold Business Playbook: How to Implement Sustainability Practices for Bottom-Line Results in Every Business Function. Wiley, 2011.

⁶ Shampine, Allan L. Down to the Wire: Studies in the Diffusion and Regulation of Telecommunications Technologies. Nova Science Publishers, 2003.

→ Reducción de ausencias no programadas:

Es posible que algunas compañías puedan reducir el número de empleados que despiden en épocas de crisis o que renuncian a sus trabajos con argumentos relacionados al desplazamiento diario, gastos inmobiliarios y costos de liquidación si implementan medidas de trabajo en casa.

Una investigación realizada por Global Analytics Workplace⁷ mostró que el 78% de los empleados en EE.UU. que se excusan por enfermedades a última hora en realidad no están enfermos. Lo hacen debido a problemas personales, necesidades personales y estrés leve. En dicho país, las ausencias no programadas les cuestan a los empleadores US\$1.800 al año/empleado. Esto se traduce en **US\$300 mil millones por año para las compañías americanas**.⁸

Estas ausencias no programadas pueden ser mitigadas posiblemente con una política de trabajo remoto que les permita a las personas atender a sus problemas personales cuando lo necesiten. Según la Asociación Americana de Gerencia⁹, las organizaciones que implementaron un programa de trabajo en casa tuvieron una reducción de 63% en ausencias no programadas, lo que representa un ahorro anual de US\$1.134 por empleado.

› UN BENEFICIO SORPRENDENTE: MAYOR SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

53 millones de toneladas métricas de CO2

Sería la reducción en emisiones si todos los empleados estadounidenses elegibles para trabajar de manera virtual a medio tiempo lo hicieran

La pandemia del coronavirus nos ha enseñado una de las ventajas más evidentes del trabajo en casa obligado, el impacto ambiental positivo. Desde imágenes en las noticias de cielos más despejados y menos contaminados, hasta ríos y océanos libres de basura. Es evidente que, si más personas trabajaran desde casa y menos personas estuvieran tomando los transportes públicos y conduciendo a sus trabajos, la cantidad de emisiones de dióxido de carbono sería mucho menor.

⁷ Lister, Kate. (2018). "Costs and Benefits". Consultado en Global Workplace Analytics en: globalworkplaceanalytics.com/ (página web no disponible en Colombia). Fecha de consulta: Marzo de 2020.

⁸ Webb, Maynard, y Carlye Adler. *Rebooting Work: Transform How You Work in the Age of Entrepreneurship*. Jossey-Bass, 2013.

⁹ 1938 News. (2018). "Google Revolutionizing the Workplace Once Again." Consultado en 1938 News en: <https://1938news.com/google-revolutionizing-the-workplace-once-again/>. Fecha de consulta: Marzo de 2020.

De hecho, un estudio realizado por los investigadores Kate Lister y Tom Harnish en su libro *La verdad desnuda sobre trabajar desde casa*¹⁰ estimó que, si todos los empleados estadounidenses elegibles para trabajar de manera virtual a medio tiempo lo hicieran, las emisiones anuales de dióxido de carbono se reducirían en casi 53 millones de toneladas métricas, lo que equivale a sacar de las calles a más de 9.6 millones de automóviles.

Sección 2 - Las 9 mejores prácticas para trabajar desde casa (y unos cuantos tips adicionales)

Práctica No. 1 – Revise las lecciones de simulacros de trabajo remoto

A la fecha de publicación de este manual (21 de marzo de 2020), el gobierno colombiano decretó un Aislamiento Preventivo Obligatorio en todo el país desde el martes 24 de marzo hasta el lunes 13 de abril. Si usted fue de los que tomó la iniciativa de realizar un simulacro de trabajo en estas semanas previas, felicitaciones. Lo mejor que pudo hacer en estos momentos es tomarse el tiempo con su equipo de trabajo para ajustar la efectividad del trabajo remoto. De esta manera pudo entender qué ha salido bien, qué ha salido mal y qué necesita mejorar.

Si no tuvo la oportunidad de realizar un simulacro de trabajo remoto, revise las lecciones de otros empresarios que hicieron simulacros o contáctese con colegas de empresas similares que ya lo hayan realizado. En estos tiempos de dificultades es cuando más nos debemos estar apoyando los unos a los otros.

Práctica No. 2 - Asegúrese de mantener la seguridad de la información

El trabajo remoto puede dar lugar a infracciones de seguridad de la información, aunque sea inadvertida e incluso realizado sin mala intención por familiares. Aun así, existen medidas para el trabajo realizado desde casa que pueden mitigar riesgos asociados al tratamiento de datos empresariales.

¹⁰ Lister, Kate, y Harnish, Tom. *Undress for Success: The Naked Truth About Working From Home*. Wiley, 2009.

De esta manera, recomendamos dos acciones claves:

- Solicitar a los empleados que inicien y cierren sesión cuando no están utilizando su computador. Si un empleado deja la computadora encendida, un miembro de la familia sin malas intenciones puede ver lo que no debe o puede enviar un mensaje que cause una violación de datos.
- Los trabajadores remotos deben tener una red Wi-Fi segura y trabajar con una red privada virtual (VPN) confiable. La VPN sirve como una red de seguridad entre la conexión Wi-Fi y su dispositivo móvil o computadora portátil. Así, todos los datos transmitidos a través del Wi-Fi estarán encriptados para protegerlos de la manipulación e interceptación.

Práctica No. 3 - Implemente programas de comunicación efectiva

Al emplear trabajo remoto, puede resultar difícil para un empleador monitorear las expectativas del trabajo realizado en casa por parte de sus empleados.

Manténgase en contacto con los empleados que trabajan desde casa a través de Microsoft Teams, Skype, Slack y otros servicios de mensajería. A veces, los trabajadores remotos pueden sentirse aislados del resto del equipo, por lo que es importante mantenerse en contacto con ellos por teléfono, correo electrónico, mensajería o videoconferencia.

Práctica No. 4 - Establezca expectativas claras del trabajo realizado desde la casa

Al emplear trabajo remoto, puede resultar difícil para un empleador monitorear las expectativas del trabajo realizado en casa por parte de sus empleados. Por esta razón, es necesario crear una política de trabajo desde casa con expectativas específicas para el trabajo realizado. La política incluiría instrucciones para el horario de trabajo diario de un empleado, unos parámetros definidos en cuanto a los entregables, la descripción de un espacio de trabajo dedicado, instrucciones para informar tanto lesiones personales como daños al equipo de la empresa y la protección de la información de propiedad de la compañía.

Práctica No. 5 - Siga un horario

Una de las cosas más apetecibles de trabajar desde casa es que puede disfrutar de la comodidad de su hogar todo el día. También es una de las cosas más peligrosas de trabajar desde casa. **Considere comenzar y terminar el trabajo a la misma hora todos los días, de la misma manera que lo haría si estuviera en la oficina.** Así creará una rutina que lo ayudará a separar el tiempo profesional del tiempo personal, y facilitará la separación tanto emocional como física al final del día.

Práctica No. 6 – Vístase apropiadamente

Un estudio de la Universidad de Northwestern¹¹ descubrió que cierta ropa puede influir en los procesos psicológicos de una persona. Las personas que usaron una bata de laboratorio incrementaron su capacidad de atención vs aquellas personas que usaron una bata de pintor. Teniendo en cuenta que la manera en cómo nos vestimos puede influenciar nuestra capacidad de concentración, **vestirse adecuadamente para el trabajo en casa, es decir, igual o similar a lo que usaría si trabajara en una oficina, puede afectar positivamente nuestro trabajo y separar su vida personal de su vida laboral.**

Práctica No. 7 – Impulse el cambio cultural

Los seres humanos somos naturalmente resistentes al cambio, particularmente al cambio que se ve forzado en tiempos de incertidumbre o crisis como el que vivimos con el coronavirus. Particularmente para las empresas con **fuertes culturas oficinistas**, es vital que el liderazgo reconozca que la transición remota es un proceso, no un switch que se prende y se apaga de la noche a la mañana.

Práctica No. 8 – No pierda de vista sus derechos y deberes como empleado remoto

La Ley colombiana 1221 de 2008 tiene por objeto promover y regular el teletrabajo. Una interpretación inadecuada de las leyes puede tener consecuencias tanto para el

¹¹ Hajo, Adam. Galinsky, Adam. (2012). “Enclothed Cognition”. Consultado en ScienceDirect en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103112000200>. Fecha de consulta: Marzo de 2020.

empleado como para el empleador. Por lo tanto, una buena práctica para trabajar en casa debe ser consultar con el área jurídica de la empresa para saber cuáles son los derechos de sus empleados y los deberes al momento de trabajar en casa.

Práctica No. 9 – No hay mejor momento de crear y establecer un Programa de Continuidad Empresarial (PCE)

Un Programa de Continuidad Empresarial *les permitirá a las compañías estar mejor preparada ante eventuales crisis como las que vivimos hoy con el Coronavirus*

Una de las tantas enseñanzas que nos continúa de dejar el coronavirus es que nunca se puede estar muy preparado. Tomemos el ejemplo de una de las bancas de inversión más reconocidas en el mundo: Goldman Sachs. Desde mucho antes que surgiera el brote del coronavirus la compañía financiera había establecido un Programa de Continuidad Empresarial¹² en donde su principal objetivo era “garantizar la capacidad continua de servir a sus clientes y proteger sus activos”. Por esta razón, la semana pasada¹³ enviaron un correo a todos sus empleados, tanto en E.E.U.U. como en el resto del mundo, en donde notificaban que activarían el PCE a partir del lunes 16 de marzo. Uno de los tantos componentes que se destaca en este Programa es la especificación del trabajo remoto. En él mencionan que asignarán un equipo azul y un equipo blanco en donde se alternarán semanalmente entre trabajar desde una de sus oficinas principales y desde los hogares.

Puede que el COVID-19, hoy teniendo la denominación de pandemia, lo lleve a pensar que está tarde para planear un Programa de Continuidad Empresarial. Sin embargo, si hay algo que sabemos con esta crisis es que no sabemos hacia dónde se dirige y cuándo puede culminar. Realizar un PCE le permitirá tener claro las contingencias necesarias cuando se presenten lo inesperado. Recuerde que este es un documento cambiante que debe ir ajustando constantemente a medida que el mundo va evolucionado.

¹² (2020). “Global Business Continuity Program”. Consultado en Goldman Sachs en: <https://www.goldmansachs.com/disclosures/business-continuity.pdf>. Fecha de consulta: Marzo de 2020.

¹³ Solomon, David. Waldron, John. Scherr, Stephen. (2020). “Activating Business Continuity Planning Strategies Globally”. Consultado en Goldman Sachs en: <https://www.goldmansachs.com/media-relations/in-the-news/current/12-march-2020-update.html>. Fecha de consulta: Marzo de 2020

› TIPS ADICIONALES QUE ACONSEJAN LOS EXPERTOS

Un artículo reciente de Geekwire.com¹⁴ menciona una entrevista realizada a varios “expertos en trabajo en casa” provenientes de compañías de tecnología como Google, Amazon y Facebook. Aquí les dejamos los más relevantes a su disposición:

- Si usa una segunda pantalla en el trabajo, configure una en su casa, ya sea conectando su computador a su TV por medio de un cable HDMI o VGA. Su productividad aumentará exponencialmente.
- Cuando se despierte, trata el día como si estuviera rodeado de personas. Báñese y vístase y encuentre un espacio tranquilo y dedicado para trabajar.
- La comunicación es importante y desafiante. Las personas pueden malinterpretar sus mensajes de texto o su estado de ánimo cuando no pueden ver su cara o escuchar su voz. Sea muy claro en lo que quiere decir y no se olvide de conversar sobre cosas que no son de trabajo. Si es necesario, llame a su colega o jefe a través de Skype o Teams. **Incluso los emojis ayudan .**

› LOS PROGRAMAS Y APLICACIONES QUE MEJORARÁN SU COMUNICACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

De igual manera, en la siguiente tabla encontrará una serie de programas o softwares que le permitirán tener una colaboración más eficaz al trabajar de manera virtual.

Tabla 1. Lista de programas para una colaboración más eficaz al trabajar de manera virtual

PROGRAMAS DE GERENCIA DE TRABAJO CON METODOLOGÍA ÁGIL	PROGRAMAS DE MENSAJERÍA	PROGRAMAS DE INTERCAMBIO DE DOCUMENTOS Y COLABORATIVOS	PROGRAMAS DE VIDEOCONFERENCIA	HERRAMIENTAS DE ESCRITORIO REMOTO
Trello	Slack	Microsoft Office 365	Zoom	Teamviewer
Asana	Asana	Dropbox	Google Hangouts	Microsoft o Apple Remote Desktop
Monday	Microsoft Teams	Google Drive	Microsoft Teams	Zoom
Microsoft Planner	Telegram	Evernote	Skype for Business	VNC

¹⁴ Schlosser, Kurt. (2020). “WFH 101: Tips and tricks from the home front as tech workers go remote during coronavirus crisis”. Consultado en GeekWire en: <https://www.geekwire.com/2020/tips-observations-home-front-tech-workers-go-remote-coronavirus-outbreak/>. Fecha de consulta: Marzo de 2020.

Sección 3 - Dificultades y obstáculos que pueden surgir a la hora de trabajar en casa (y cómo mitigarlas)

→ Problemas colaborativos:

El trabajo en casa no es una excusa para que la colaboración en equipo no sea posible. Aunque los gerentes y trabajadores en casa pueden sentir que la distancia inhibe la colaboración en un equipo virtual de trabajo, existen varias soluciones que permiten tener una mayor colaboración remota:

- Contratar al personal adecuado por medio de entrevistas que pongan a prueba a prueba al candidato con su desenvolvimiento en escenarios de trabajo remoto.
- Como líder es posible fomentar una cultura de comunicación en los equipos virtuales.
- Escoger las herramientas de trabajo adecuadas (softwares y aplicaciones).

→ Deficiencias sociales y falta de cercanía:

Los empleados pueden tener necesidades y deficiencias sociales causadas por la soledad. Afortunadamente, existen herramientas y programas que citamos en la tabla 1 como Skype for Business, Microsoft Teams y Zoom que permiten tener mayor cercanía con personas que trabajan desde casa y así mitigar la sensación de soledad en este tipo de empleados. De igual manera, es importante que la compañía, o en su defecto el supervisor, mantenga un ambiente que permita a los empleados hablar abiertamente sobre cualquier problema social que pueda surgir.

→ *Problemas de conectividad:*

Complicaciones con la conexión de Internet pueden impedir que un trabajador desde casa realice sus labores de manera adecuada, reduciendo su productividad e incluso perjudicando la comunicación dentro del equipo de trabajo. Es por esta razón que la compañía y el empleado deben asegurarse de que el trabajador remoto cuente con un servicio de banda ancha adecuado para cada tipo de trabajo. Por ejemplo, un programador probablemente requerirá un servicio de internet más rápido que un abogado.

→ *Falta de conocimiento y habilidad de programas tecnológicos:*

El trabajador remoto debe ser apto para manejar programas colaborativos como Trello, Evernote, Microsoft Teams, Google Hangouts, Dropbox, entre otros, más aún si su empleo requiere estar en constante contacto con un equipo de trabajo virtual. Por esta razón, el empleador debe probar sus habilidades con las herramientas que empleará durante el proceso de selección. Así, maximizará la productividad del empleado y la colaboración en el equipo.

→ *Distracciones familiares durante el horario laboral:*

En estos tiempos de cuarentena necesaria por la crisis del Coronavirus, existen muchos empleados que cuentan con parejas e hijos que deben permanecer en casa, y que no están acostumbrados a tener que mezclar su vida profesional con su vida laboral en un mundo con trabajo virtual obligado. Por esta razón es importante el entendimiento y la flexibilidad en el horario, tanto del empleador como del empleado, para que así el trabajador remoto pueda responder en los dos frentes: laboral y personal.

→ *Limitaciones de supervisión a los empleados remotos:*

En las culturas oficinistas es común encontrar al "supervisor policía" que debe estar en todo momento monitoreando las actividades de sus empleados. Pero ¿cómo este tipo de supervisores podría sobrevivir un solo día con un equipo de trabajadores remotos? La respuesta es simple. Este tipo de personas no son aptas para liderar a un equipo de

trabajo virtual, al igual que un empleado que requiera monitoreo y apoyo constante para ser eficiente en su trabajo tampoco está apto para trabajar remotamente.

Es importante que las empresas puedan distinguir durante el proceso de selección entre el tipo de personalidad requerida para trabajo de oficina, trabajo remoto o una combinación de ambos. De igual manera, es compromiso de las compañías que incentivan el trabajo remoto concientizar a sus empleados sobre la importancia y beneficios de ser efectivos de manera independiente con el objetivo de minimizar la necesidad de control y monitoreo presencial por parte de sus jefes.

→ ***Falta de oportunidades para hacer networking:***

El networking es una herramienta importante que emplea un profesional para poder avanzar en sus aspiraciones profesionales. El ser humano, al ser inherentemente social, necesita ese acercamiento para poder realizar esas conexiones interpersonales. ¿Qué puede hacer un trabajador remoto para aumentar su exposición al networking si está todo el día encerrado en su casa? Este tipo de empleados deben ser proactivos en querer suplir la falta de cercanía por otros medios: videoconferencias, llamadas, WhatsApp, etc., e incluso solicitarle a su compañía y/o supervisor oportunidades para asistir a eventos y conferencias. De igual manera, la compañía debe promover las actividades de networking en sus colaboradores remotos para así motivarlos a crecer cada día más.

Sección 4 - ¿Cuáles serán los efectos del trabajo remoto después de superada la crisis (y el aislamiento) por el COVID-19?

Como hemos mencionado anteriormente, uno de los mayores obstáculos del trabajo remoto es la falta de confianza de los empleadores. Hoy, el coronavirus ha obligado a muchas compañías a enviar a sus empleados elegibles a trabajar desde casa para cumplir con el distanciamiento social e incluso en algunos casos, con las cuarentenas. No sabemos cuánto durará este ambiente de aislamiento para contener el virus, pero lo que sí sabemos es que **los gerentes podrán ver los resultados y confirmar o desmitificar la creencia de que no es posible confiar en los trabajadores remotos.**

De igual manera, a nivel empresarial financiero, esperamos que el aislamiento obligatorio permita a varias compañías mantenerse a flote durante la crisis debido a los ahorros mencionados anteriormente: bienes raíces, costos fijos como la electricidad, absentismo, rotación e incluso posiblemente ganancias por incrementos en la productividad.

De hecho, Global Analytics Workplace estima que **US\$ 30 mil millones de pérdidas diarias adicionales incurrirían las compañías en E.E.U.U. durante el Coronavirus si no fuera por el trabajo remoto.** Incluso existe la posibilidad de que un aislamiento prolongado cambie la cultura de trabajo por completo. Lo que sí es seguro es que el trabajo remoto —al que se vieron visto obligadas las compañías debido al Coronavirus— les permitirá percatarse de las ventajas económicas de una implementación a gran escala.

Equipo de investigaciones económica

José Ignacio López, PhD

Director Ejecutivo

(+57-1) 3538787 Ext. 6165

Jose.lopez@corficolombiana.com

Estrategia Macroeconómica

Julio César Romero

Economista Jefe

(+57-1) 3538787 Ext. 6105

julio.romero@corficolombiana.com

Ana Vera Nieto

Especialista Renta Fija

(+57-1) 3538787 Ext. 6138

ana.vera@corficolombiana.com

María Paula Contreras

Especialista Economía Local

(+57-1) 3538787 Ext. 6164

maria.contreras@corficolombiana.com

Cristhian Alejandro Cruz Moreno

Especialista Monedas y Commodities

(+57-1) 3538787 Ext. 6120

cristhian.cruz@corficolombiana.com

Laura Daniela Parra

Analista de Investigaciones

(+57-1) 3538787 Ext. 6196

laura.parra@corficolombiana.com

José Luis Mojica

Analista de Investigaciones

(+57-1) 3538787 Ext. 6107

jose.mojica@corficolombiana.com

Nicolás García Díaz

Practicante de Investigaciones Económicas

(+57-1) 3538787 Ext. 6112

nicolas.diaz@corficolombiana.com

Renta Variable

Andrés Duarte Pérez

Gerente de Renta Variable

(+57-1) 3538787 Ext. 6163

andres.duarte@corficolombiana.com

Roberto Paniagua

Analista Renta Variable

(+57-1) 3538787 Ext. 6193

roberto.paniagua@corficolombiana.com

Daniel Felipe Duarte Muñoz

Analista Renta Variable

(+57-1) 3538787 Ext. 6194

daniel.duarte@corficolombiana.com

Finanzas Corporativas

Rafael España Amador

Director de Finanzas Corporativas

(+57-1) 3538787 Ext. 6195

rafael.espana@corficolombiana.com

Sergio Consuegra

Analista Inteligencia Empresarial

(+57-1) 3538787 Ext. 6197

sergio.consuegra@corficolombiana.com

Daniel Espinosa Castro

Analista de Finanzas Corporativas

(+57-1) 3538787 Ext. 6191

daniel.espinosa@corficolombiana.com

ADVERTENCIA

El presente informe fue elaborado por el área de Investigaciones Económicas de Corficolombiana S.A. ("Corficolombiana") y el área de Análisis y Estrategia de Casa de Bolsa S.A. Comisionista de Bolsa ("Casa de Bolsa").

El presente informe fue elaborado por el área de Investigaciones Económicas de Corficolombiana S.A. ("Corficolombiana") y el área de Análisis y Estrategia de Casa de Bolsa S.A. Comisionista de Bolsa ("Casa de Bolsa").

Este informe y todo el material que incluye, no fue preparado para una presentación o publicación a terceros, ni para cumplir requerimiento legal alguno, incluyendo las disposiciones del mercado de valores.

La información contenida en este informe está dirigida únicamente al destinatario de la misma y es para su uso exclusivo. Si el lector de este mensaje no es el destinatario del mismo, se le notifica que cualquier copia o distribución que se haga de éste se encuentra totalmente prohibida. Si usted ha recibido esta comunicación por error, por favor notifique inmediatamente al remitente.

La información contenida en el presente documento es informativa e ilustrativa. Corficolombiana y Casa de Bolsa no son proveedores oficiales de precios y no extienden ninguna garantía explícita o implícita con respecto a la exactitud, calidad, confiabilidad, veracidad, integridad de la información presentada, de modo que Corficolombiana y Casa de Bolsa no asumen responsabilidad alguna por los eventuales errores contenidos en ella. Las estimaciones y cálculos son meramente indicativos y están basados en asunciones, o en condiciones del mercado, que pueden variar sin aviso previo.

LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL PRESENTE DOCUMENTO FUE PREPARADA SIN CONSIDERAR LOS OBJETIVOS DE LOS INVERSIONISTAS, SU SITUACIÓN FINANCIERA O NECESIDADES INDIVIDUALES, POR CONSIGUIENTE, NINGUNA PARTE DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL PRESENTE DOCUMENTO PUEDE SER CONSIDERADA COMO UNA ASESORÍA, RECOMENDACIÓN PROFESIONAL PARA REALIZAR INVERSIONES EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 2.40.1.1.2 DEL DECRETO 2555 DE 2010 O LAS NORMAS QUE LO MODIFIQUEN, SUSTITUYAN O COMPLEMENTEN, U OPINIÓN ACERCA DE INVERSIONES, LA COMPRA O VENTA DE INSTRUMENTOS FINANCIEROS O LA CONFIRMACIÓN PARA CUALQUIER TRANSACCIÓN. LA REFERENCIA A UN DETERMINADO VALOR NO CONSTITUYE CERTIFICACIÓN SOBRE SU BONDAD O SOLVENCIA DEL EMISOR, NI GARANTÍA DE SU RENTABILIDAD. POR LO ANTERIOR, LA DECISIÓN DE INVERTIR EN LOS ACTIVOS O ESTRATEGIAS AQUÍ SEÑALADOS CONSTITUIRÁ UNA DECISIÓN INDEPENDIENTE DE LOS POTENCIALES INVERSIONISTAS, BASADA EN SUS PROPIOS ANÁLISIS, INVESTIGACIONES, EXÁMENES, INSPECCIONES, ESTUDIOS Y EVALUACIONES.

El presente informe no representa una oferta ni solicitud de compra o venta de ningún valor y/o instrumento financiero y tampoco es un compromiso por parte de Corficolombiana y/o Casa de Bolsa de entrar en cualquier tipo de transacción.

Corficolombiana y Casa de Bolsa no asumen responsabilidad alguna frente a terceros por los perjuicios originados en la difusión o el uso de la información contenida en el presente documento.

CERTIFICACIÓN DEL ANALISTA

EL(LOS) ANALISTA(S) QUE PARTICIPÓ(ARON) EN LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME CERTIFICA(N) QUE LAS OPINIONES EXPRESADAS REFLEJAN SU OPINIÓN PERSONAL Y SE HACEN CON BASE EN UN ANÁLISIS TÉCNICO Y FUNDAMENTAL DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA, Y SE ENCUENTRA(N) LIBRE DE INFLUENCIAS EXTERNAS. EL(LOS) ANALISTA(S) TAMBIÉN CERTIFICA(N) QUE NINGUNA PARTE DE SU COMPENSACIÓN ES, HA SIDO O SERÁ DIRECTA O INDIRECTAMENTE RELACIONADA CON UNA RECOMENDACIÓN U OPINIÓN ESPECÍFICA PRESENTADA EN ESTE INFORME.

INFORMACIÓN DE INTERÉS

Algún o algunos miembros del equipo que participó en la realización de este informe posee(n) inversiones en alguno de los emisores sobre los que está efectuando el análisis presentado en este informe, en consecuencia el posible conflicto de interés que podría presentarse se administrará conforme las disposiciones contenidas en el Código de Ética aplicable.

CORFICOLOMBIANA Y CASA DE BOLSA O ALGUNA DE SUS FILIALES HA TENIDO, TIENE O POSIBLEMENTE TENDRÁ INVERSIONES EN ACTIVOS EMITIDOS POR ALGUNO DE LOS EMISORES MENCIONADOS EN ESTE INFORME, SU MATRIZ O SUS FILIALES, DE IGUAL FORMA, ES POSIBLE QUE SUS FUNCIONARIOS HAYAN PARTICIPADO, PARTICIPEN O PARTICIPARÁN EN LA JUNTA DIRECTIVA DE TALES EMISORES.

Las acciones de Corficolombiana se encuentran inscritas en el RNVE y cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia, por lo tanto algunos de los emisores a los que se hace referencia en este informe han, son o podrían ser accionistas de Corficolombiana.

Corficolombiana hace parte del programa de creadores de mercado del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, razón por la cual mantiene inversiones en títulos de deuda pública, de igual forma, Casa de Bolsa mantiene este tipo de inversiones dentro de su portafolio.

ALGUNO DE LOS EMISORES MENCIONADOS EN ESTE INFORME, SU MATRIZ O ALGUNA DE SUS FILIALES HAN SIDO, SON O POSIBLEMENTE SERÁN CLIENTES DE CORFICOLOMBIANA, CASA DE BOLSA, O ALGUNA DE SUS FILIALES.

Corficolombiana y Casa de Bolsa son empresas controladas directa o indirectamente por Grupo Aval Acciones y Valores S.A.