

Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022¹

Workplace Disconnection: Perspectives and Reflections on its Implementation in Colombia. Law 2191 of 2022

Desconexão laboral: perspectivas e reflexões sobre a sua implementação na Colômbia. Lei 2191 de 2022

<https://doi.org/10.15332/24631140.10088>

Artículo de revisión

Sandra Patricia Monroy Caicedo²

Daydu Milena Robayo Barrios³

Diego Fernando Lotero Vasquez⁴

Recibido: 23 de Febrero del 2024

Revisado: 20 de mayo del 2024

Aceptado: 24 de mayo del 2024

Citar como:

Monroy Caicedo, S. P., Robayo Barrios, D. M., & Lotero Vasquez, D. F. (2024). Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 16(2), 274-292.

<https://doi.org/10.15332/24631140.10088>



Resumen

La combinación de mano de obra calificada con tecnología avanzada ha planteado desafíos significativos en términos de la delimitación del horario laboral. Esto ha llevado a una invasión

¹ Artículo de revisión

² Magister en prevención de Riesgos Laborales. Especialista en Auditoría y Garantía de la calidad en salud. Enfermería. Grupo de investigación GESSTMA, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Ibagué, Colombia. Correo electrónico: sandrap.monroy@uniminuto.edu ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-4452-9112>

³ Magister en prevención de riesgos laborales. Especialista en gestión y control de la calidad. Profesional en Salud Ocupacional. Grupo de investigación NOVUS EDUCARE, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Ibagué, Colombia. Correo electrónico: daydu.robayo@uniminuto.edu ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-3455-6704>

⁴ Maestro en Administración de Recursos Humanos. Especialista en Gestión de Proyectos. Profesional en Salud Ocupacional. Línea de investigación en Gestión, Organización y Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Ibagué, Colombia. Correo electrónico: diego.lotero@uniminuto.edu; dlotero17@gmail.com ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7470-2310>

directa o indirecta de las organizaciones en el tiempo de descanso de los trabajadores, difuminando las fronteras entre la vida personal y profesional. Teniendo en cuenta esto, el presente estudio tiene como objetivo describir la situación de la desconexión laboral en Colombia, tomando como referencia los retos y oportunidades que la Ley 2191 de 2022 presenta en relación con la regulación de este tema. El análisis se realizó desde un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando una revisión de literatura como método de investigación. Como resultado de esta revisión, se evidenció la ausencia de estrategias implementadas y documentadas, así como una prevalencia del enfoque jurídico en las publicaciones sobre desconexión laboral. Finalmente, se concluye que la falta de implementación específica de estrategias de desconexión, junto con fenómenos como la doble presencia y el conflicto trabajo-familia, plantean riesgos importantes para el bienestar y la desconexión laboral desde una perspectiva de género.

Palabras clave: condiciones de trabajo, impacto psicosocial, jornada de trabajo, salud laboral, riesgos laborales

Abstract

The combination of skilled labor with advanced technology has posed significant challenges in terms of delineating working hours, leading to the direct or indirect intrusion of organizations into the rest time of workers, blurring the boundaries between personal and professional life. In this regard, the study seeks to describe the context of labor disconnection in Colombia, starting from the challenges and opportunities presented by Law 2191 of 2022 regarding the regulation of labor disconnection. The analysis was conducted using a qualitative descriptive approach, employing a literature review as the research method. This review revealed a lack of implemented and documented strategies, as well as a predominance of legal approaches in publications on labor disconnection. The study concludes that the absence of specifically implemented disconnection strategies, coupled with phenomena such as double presence and work-family conflict, pose significant risks to well-being and labor disconnection from a gender perspective.

Keywords: work conditions, psychosocial impact, work hours, occupational health, occupational risks

Resumo

A combinação de mão de obra qualificada com tecnologia avançada colocou desafios significativos em termos de delimitação do horário de trabalho. Esta situação conduziu a uma invasão direta ou indireta das organizações no tempo livre dos trabalhadores, esbatendo as fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Neste sentido, o objetivo deste estudo é descrever a situação da desconexão laboral na Colômbia, tomando como referência os desafios e oportunidades que a Lei 2191 de 2022 apresenta em relação à regulamentação desta questão. A análise foi efectuada a partir de uma abordagem qualitativa descritiva, utilizando uma revisão da literatura como método de investigação. Como resultado desta análise, verificou-se uma falta de estratégias implementadas e documentadas e uma prevalência de uma abordagem jurídica na literatura sobre a desvinculação do trabalho. Por fim, conclui-se que a falta de implementação específica de estratégias de desvinculação, juntamente com fenómenos como a dupla presença e o

conflito trabalho-família, representam riscos significativos para o bem-estar e a desvinculação do trabalho numa perspectiva de género.

Palavras-chave: condições de trabalho, impacto psicossocial, tempo de trabalho, saúde no trabalho, riscos profissionais

Introducción

Las dinámicas laborales del siglo XXI, marcadas por fenómenos como la globalización, la emergencia sanitaria global y la omnipresencia de las tecnologías de la información y comunicación en los métodos de trabajo, han dado origen a riesgos laborales emergentes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define estos riesgos, abarcando tanto aspectos directos como el empleo de nanotecnología y biotecnología, como aspectos indirectos que incluyen cambios en las condiciones laborales y la adopción de nuevas modalidades de trabajo, evidenciados en casos de trabajo desde casa o teletrabajo (OIT, 2010).

Desde esta perspectiva, la desconexión laboral emerge como una medida crucial, que no solo salvaguarda la intimidad y respeta las horas de descanso, sino que también se posiciona como una herramienta fundamental para el bienestar y disfrute fuera del ámbito laboral. Según Faz y Malagón (2021), la desconexión laboral ha evolucionado hasta convertirse en un derecho humano que impulsa la salud y el bienestar de la población trabajadora.

Ahora bien, en torno a la fundamentación del concepto de 'desconexión laboral', diversas investigaciones han abierto un debate, ofreciendo sustento a distintas interpretaciones. Por un lado, se examina el impacto de la tecnología en la vida laboral y personal, destacando cómo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) transforman las dinámicas organizacionales y afectan la privacidad de las personas (Facundo et ál., 2019; Rosita et ál., 2019). Otra postura se enfoca en la diversidad en el ejercicio del poder y la ética en las relaciones humanas (Light et ál., 2014), con particular atención a los desafíos para la salud mental agravados por la pandemia de COVID-19 (Jarrette-Kenny et ál., 2022).

Además, se aborda la desconexión como una necesidad y obligación dentro de un contexto que entrelaza el empoderamiento y la explotación laboral (Fast et ál., 2021), enfatizando la importancia de proteger los derechos laborales. Este conjunto de perspectivas revela elementos comunes que permiten definir el término como la capacidad y el derecho de los trabajadores para desconectarse de sus responsabilidades laborales, priorizando su bienestar individual y buscando un equilibrio entre la vida laboral y personal.

En el contexto actual, la gestión del riesgo psicossocial en el ámbito laboral se ha identificado como una problemática significativa. La combinación de una fuerza laboral altamente

calificada y los avances tecnológicos ha transformado drásticamente el paradigma laboral, planteando desafíos en cuanto a los horarios de trabajo, el equilibrio con actividades recreativas y el tiempo real de descanso. La falta de límites claros en el horario laboral ha propiciado que las organizaciones invadan el tiempo libre de los trabajadores, normalizando esta interferencia.

La promulgación de la Ley 2191 de 2022 sobre la desconexión laboral en Colombia ha establecido cambios sustanciales en el ámbito laboral, constituyéndose como un hito normativo y de protección al trabajador. Esta ley reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a disfrutar del tiempo libre sin interferencias, conciliando así la vida personal, familiar y laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022, art. 1).

La necesidad de desconexión laboral se analiza a través de la evolución social y la normativa en la regulación del trabajo. La definición contemporánea de salud va más allá del bienestar físico, abarcando el desarrollo integral del individuo, influenciado por determinantes y desigualdades sociales (OMS, 2014). En este contexto, la salud laboral está estrechamente vinculada a las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades económicas, ejerciendo un impacto significativo en la salud de los trabajadores.

Históricamente, los derechos laborales han sido objeto de disputas e intermediaciones entre empleadores y empleados, a menudo con la participación del Estado, lo que ha dado lugar a una organización tripartita. Esta dinámica ha contribuido a la configuración de un sólido marco internacional de regulación y a la creación de fundamentos legales que respaldan la desconexión laboral en Colombia. Normativas clave, como la Ley 2088 de 2021 (sobre trabajo en casa), la Ley 2121 de 2021 (sobre trabajo remoto) y la Ley 2191 de 2022 (sobre desconexión laboral), buscan en conjunto garantizar el derecho al descanso de los trabajadores.

Antes de la implementación del marco regulatorio, estudios como los realizados por Faz y Malagón (2021) y Bautista et ál. (2020) se enfocaron en analizar y evaluar el reconocimiento de la desconexión laboral como un derecho en Colombia. Estos estudios subrayan que, incluso antes de su regulación, la desconexión laboral ya era objeto de interés para la comunidad académica.

Asimismo, investigaciones comparativas, como la desarrollada por Muñoz y Sánchez (2022), destacan la relevancia del reconocimiento internacional de la desconexión laboral como un derecho humano y su incidencia en la salud laboral. En línea con este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha resaltado la necesidad de revisar la regulación laboral para adaptarse a los cambios tecnológicos y las evoluciones en la organización del trabajo (Marinakakis, 2022).

Al conmemorar los primeros dos años de implementación de la Ley 2191 de 2022, surge la necesidad de realizar una reflexión crítica que describa el contexto, los retos y las oportunidades de la desconexión laboral en Colombia. Dado el carácter relativamente nuevo de este fenómeno y su posible desconocimiento por parte de empresas y trabajadores, es crucial analizar cómo se han medido los resultados y qué evidencia respalda la efectividad de estas estrategias. Este ejercicio de reflexión permite cuestionar de manera constructiva la implementación de la ley y evaluar su impacto en la realidad laboral actual.

Este artículo pretende contribuir al entendimiento de la desconexión laboral en Colombia, partiendo de los retos y oportunidades que la Ley 2191 de 2022 plantea, mediante la recopilación de información bibliográfica para establecer las bases de una discusión informada sobre los obstáculos, desafíos y buenas prácticas relacionadas con la promoción de la desconexión laboral en el país.

El presente estudio se estructura en cuatro secciones: introducción, metodología, resultados y discusión, y conclusiones. En la sección de resultados y discusión, se examinan las prácticas del derecho a la desconexión laboral en países de Latinoamérica y Europa. Los aportes generados a partir de esta revisión abordan el tema de la desconexión laboral en Colombia, destacando su relación con la perspectiva de género. Finalmente, se plantean oportunidades de estudio basadas en los retos, implicaciones prácticas y organizacionales del derecho a la desconexión.

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo descriptivo con el propósito de explorar la implementación de la desconexión laboral en Colombia, enfocándose en la descripción de los retos y oportunidades para empresas y trabajadores. Este enfoque proporciona una comprensión profunda y detallada de la temática en cuestión (Bernal, 2010; Hernández y Mendoza, 2018), analizando las dinámicas de la desconexión laboral en el entorno laboral.

Para fundamentar este análisis, se realizó una revisión de literatura relacionada con la implementación de la ley y las estrategias de gestión de la desconexión laboral en Colombia. La búsqueda se llevó a cabo en bases de datos abiertas como Scielo, Redalyc, Dialnet y Google Académico, lo que resultó en el hallazgo de 365 artículos relevantes. Sin embargo, solo se incluyeron 10 documentos en la revisión final, seleccionados por su alineación con los criterios de inclusión establecidos.

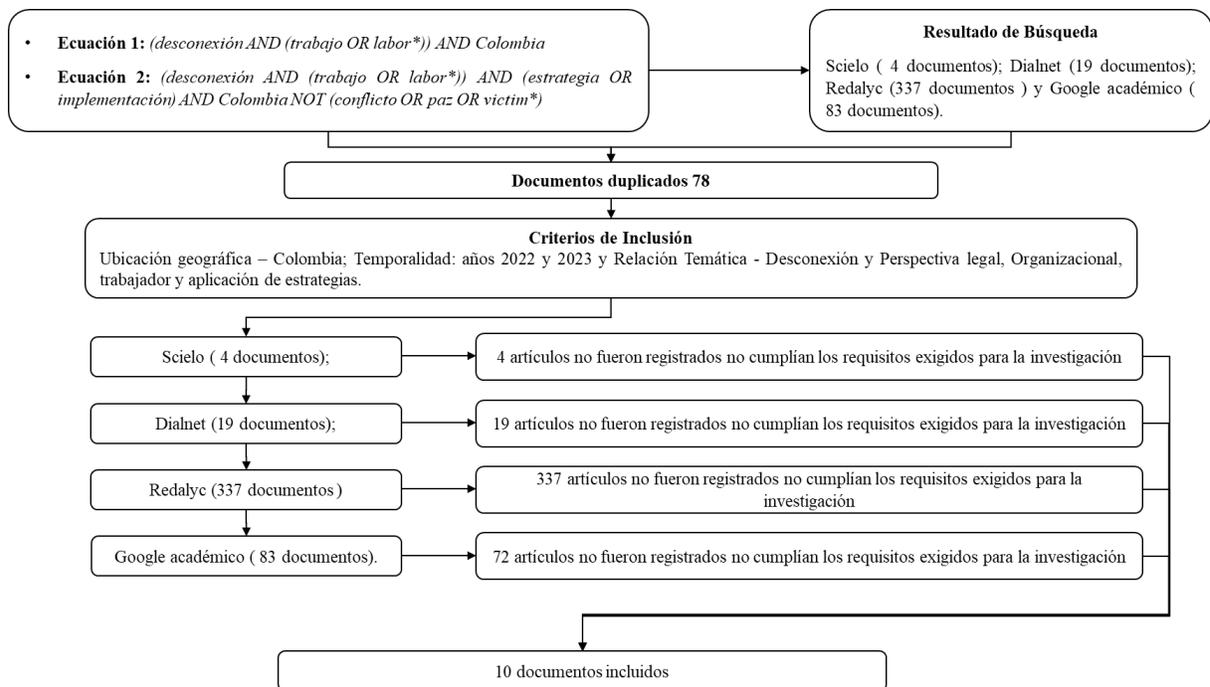


Figura 1. Estrategia de Búsqueda de información.

Fuente: elaboración propia.

Estos criterios enfatizan la relevancia directa con el tema de estudio, priorizando la actualidad de la investigación que aborde específicamente la implementación de la desconexión laboral. Se consideraron especialmente relevantes los trabajos provenientes de programas académicos en seguridad y salud en el trabajo, gestión humana u otros afines, con la cobertura de las siguientes perspectivas:

- Perspectiva legal (PL): examinando el marco legal y las normativas asociadas a la desconexión laboral en Colombia.
- Perspectiva organizacional (PO): evaluando cómo las organizaciones implementan políticas y prácticas para gestionar la desconexión laboral.
- Perspectiva del trabajador (PT): considerando el impacto de la desconexión laboral en los empleados y sus experiencias personales.
- Estrategias de aplicación en el sector productivo (EA): analizando cómo se implementan las estrategias de desconexión laboral en diferentes sectores económicos.

Se excluyeron los estudios que no abordaban específicamente la desconexión laboral en Colombia o cuya publicación fue anterior a la expedición de la norma. Debido al número limitado de estudios incluidos, se detalla cada uno en la siguiente tabla, destacando su contribución a la comprensión del fenómeno investigado.

Tabla 1. Relación de documentos

Perspectivas	Autor: Escudero (2022).
pl	Relación de la desconexión laboral con la jornada y el horario laboral y la importancia de su delimitación.
po	Imprecisión en las definiciones de desconexión e imprecisión para su aplicación, desconexión como una ampliación de las obligaciones del empleador.
pt	Efectos de la tecnología y riesgos emergentes en salud laboral, desconexión como una ampliación de los derechos del trabajador.
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Muñoz y Sánchez (2022).
pl	Revisión del marco legal colombiano de trabajo en casa y teletrabajo
po	Necesidad del sector productivo de reconocer los límites de la jornada laboral
pt	Derechos y necesidades del trabajador
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Pérez (2022).
pl	Jornada Laboral y teletrabajo en pandemia y su marco legal
po	Desafíos para las organizaciones en el cumplimiento de los derechos del trabajador
pt	Necesidad de intimidad, conciliación trabajo y familia
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Torres y Ramos (2022)
pl	Vacío Jurídico de la Ley 2191 de 2022 para los trabajadores de la rama judicial que ejercen labores mediadas por TICs
po	Implementación de la Justicia Digital en Colombia y sus consecuencias
pt	Impacto del trabajo por necesidad del servicio y acoso laboral, desmejora de las condiciones laborales.
ea	Reforma del Código Sustantivo del trabajo y Código Procesal de Trabajo
Perspectivas	Autor: De la Hoz y Guerrero (2023).
pl	Importancia de esclarecer el Marco legal del trabajo en casa ley 2088 del 2021
po	Imposibilidad e incertidumbre para de garantizar las condiciones de seguridad y salud, para colaboradores que realizan trabajo en casa.
pt	Diferencias en las modalidades de trabajo: Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Galán et ál. (2023).
pl	Marco legal y sentencias emitidas sobre teletrabajo y trabajo en casa como antecedentes de la ley de desconexión laboral
po	Cambios en las organizaciones por nuevas modalidades de trabajo, obligaciones del empleador.
pt	Ventajas para el trabajador del trabajo en casa, deberes del trabajador
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Giraldo y Lozano (2023).
pl	Se explora detalladamente el marco teórico y la evolución legislativa del derecho a la desconexión laboral en Colombia, especialmente tras la Ley 2191 de 2022.

po	Se discuten las políticas internas que deben adoptar las empresas para respetar este derecho, incluyendo procedimientos de quejas y garantías del disfrute efectivo del descanso y la vida personal y familiar.
pt	Se destaca la importancia del derecho a la desconexión no solo para la salud y bienestar de los trabajadores, sino también para mantener la conciliación entre la vida laboral y personal.
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Orozco et ál. (2023).
pl	Marco legal de la desconexión laboral en Colombia en comparación con Europa y América Latina
po	Adaptación de las empresas al teletrabajo y productividad
pt	Impacto de la tecnología en la vida laboral y en la salud, tecnoestrés, tecno ansiedad, tecno fatiga.
ea	Ninguna
Perspectivas	Autor: Peña y Vidal (2023).
pl	Aclara el derecho al descanso en Teletrabajo y trabajo en casa, pertinencia de la regulación de la desconexión
po	Relaciona la desconexión laboral y el acoso con las exigencia de trabajo fuera de turnos que conlleva a horarios excesivos y se asocia a cambios de la jornada sin previo aviso o asignacion de actividades en periodos dominicales y festivos sin fundamentacion clara sobre las necesidades operativas o administrativas de la empresa.
pt	Características del acoso por incumplimiento de la desconexión laboral.
ea	Establecimiento de Una política empresarial de desconexión laboral, que incluya el incumplimiento como acoso laboral
Perspectivas	Autor: Puerta (2023).
pl	Implicaciones de la Ley 2191 de 2022
po	Estrategias para fomentar la desconexión laboral
pt	Consecuencias mentales y físicas del incumplimiento de la desconexión laboral
ea	Estrategia de fomento de la cultura de la desconexión laboral

Nota: Perspectiva Legal (PL); organizacional (PO); Del trabajador (PT); Estrategia de Aplicación (EA).

Fuente: elaboración propia.

El procesamiento de la información comienza con la construcción de una matriz de búsqueda preliminar. Posteriormente, se aplica una matriz de selección utilizando criterios predefinidos con el objetivo de asegurar la calidad y validez de la investigación. La información seleccionada se somete a un análisis detallado mediante una matriz de análisis y síntesis. Este análisis considera aspectos clave como el impacto, los desafíos y los condicionantes de la desconexión laboral, facilitando así la comparación de estrategias, obstáculos y buenas prácticas identificadas en la literatura revisada.

Resultados y discusión

Los documentos revisados sobre la desconexión laboral en Colombia durante los años 2022 y 2023, un período relevante para evaluar el impacto de la Ley 2191 de 2022 como objeto de

estudio, destacan los enfoques en el área del derecho laboral y los análisis jurisprudenciales. Sin embargo, se observa una falta de comunicación de experiencias específicas que documenten y transfieran las prácticas implementadas de desconexión laboral, aunque esto no sugiere que dichas experiencias no existan.

En el contexto específico de Colombia, el marco legal relacionado con la desconexión y el reconocimiento del descanso como un derecho ha experimentado un fortalecimiento significativo desde 2021. Se han establecido lineamientos para el trabajo en casa, el teletrabajo y la Ley de desconexión Laboral. A pesar de estos avances, se destaca la carencia de directrices claras para su implementación, lo que representa un desafío principal identificado en esta revisión.

Ahora bien, desde la perspectiva de la apropiación social del conocimiento, el fortalecimiento de las iniciativas de trabajo decente y la transferencia de tecnologías para la gestión del trabajo, áreas que no excluyen la gestión del talento humano, la psicología organizacional o la seguridad y salud en el trabajo, se destaca la falta de asociación en estudios previos aplicados específicamente a la desconexión laboral en Colombia.

Esta situación no es universal, ya que se identificó una variedad de enfoques a nivel internacional. Varios países han promulgado leyes y normativas que reconocen el derecho a la desconexión laboral, independientemente de la modalidad de trabajo o el sector económico.

En el contexto latinoamericano, se observa un avance en el establecimiento de límites para el descanso y el cumplimiento de la jornada laboral. Sin embargo, persiste una brecha entre las normativas estatales y su aplicación efectiva en el ámbito empresarial, situación que no está debidamente documentada. Esta discrepancia se atribuye a vacíos en la implementación de la desconexión laboral, falta de conocimiento sobre estrategias para su aplicación y la ausencia de instrumentos para medir la efectividad de la normativa.

De manera específica, se ha identificado que la transferencia de experiencias en temas de bienestar para trabajadores no se está divulgando adecuadamente. Además, se destaca la falta de asociación en estudios aplicados y la ausencia de directrices claras para la implementación de estas normativas, lo cual dificulta el análisis de su efectividad por sectores económicos o tipologías empresariales.

No obstante, es importante reconocer el aporte y las perspectivas enmarcadas en el contexto internacional. Esto permite identificar áreas de oportunidad y establecer relaciones sólidas entre el marco legal colombiano y las mejores prácticas internacionales. En este sentido, se destacan:

Perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con dos convenios que abordan el tema de la desconexión laboral. Inicialmente, el Convenio C156, adoptado en 1981, tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y aquellos que no las tienen.

Por su parte, el Convenio C177 de 2019 establece normas internacionales para el trabajo a distancia, garantizando que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión (OIT, 1996), es decir, tienen derecho a no estar disponibles para el trabajo fuera de su horario laboral.

Desde el punto de vista jurídico, ambos convenios son importantes para respaldar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, el periodo temporal entre la promulgación y la adopción en países de América Latina evidencia una voluntad política más que una implementación efectiva que proteja a los trabajadores en los entornos laborales.

Perspectiva de la Unión Europea

Para contrastar las perspectivas identificadas anteriormente, se destaca el estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2024) sobre el derecho a la desconexión laboral en Bélgica, Italia, Francia y España. Este informe aborda diversos aspectos relacionados con empresas y trabajadores.

Según el estudio de Eurofound (2024), los trabajadores reconocen la existencia de políticas empresariales de desconexión que incluyen medidas como la restricción de correos electrónicos durante las vacaciones. Además, señalan que frecuentemente reciben comunicados e información para gestionar fuera del horario laboral. Aproximadamente el 90 % de los colaboradores encuestados afirmaron atender estas solicitudes. Los motivos citados para realizar tareas fuera del horario laboral incluyen: a) sentido de responsabilidad, b) control sobre el trabajo, c) evitar quedar por debajo de las expectativas y d) temor a consecuencias que puedan afectar el trabajo.

El estudio también revela que el 45 % de las personas encuestadas perciben un impacto negativo en su salud debido al incumplimiento de la desconexión laboral, siendo más prevalente en mujeres jóvenes. Se reportaron problemas de salud como cefaleas, fatiga, lumbalgias y estrés.

El 85 % de las personas encuestadas manifestaron satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y familiar, siendo mayor la satisfacción en empresas que tienen una política efectiva de desconexión laboral.

En relación con las empresas, destaca la presión para cumplir con tareas fuera del horario laboral, ya sea porque el trabajador no logra alcanzar metas durante el horario habitual o en respuesta a solicitudes expresas de líderes y clientes, con escasas posibilidades de compensación económica por estas horas extra. Esto contrasta con la existencia de normativas claras sobre el derecho a la desconexión laboral.

Por lo tanto, es necesario establecer acuerdos previos entre trabajadores y empresas sobre las horas extraordinarias, asegurando el reconocimiento y la remuneración adecuada por estas horas. Esto debe complementarse con una relación estrecha entre la autonomía, la flexibilidad y la desconexión laborales, elementos que, cuando son aceptados por las empresas, facilitan el respeto a los límites entre el trabajo y el descanso.

La cultura de disponibilidad constante en las empresas tiene un impacto negativo en la calidad de vida, el bienestar y la salud del personal, incluso cuando las empresas tienen políticas formales de desconexión laboral. Esto evidencia la necesidad imperiosa de que las empresas revisen detenidamente los problemas que contribuyen a la sobreconexión, como debilidades en los procesos laborales, sobrecarga de trabajo y falta de capacitación.

Perspectiva España y Francia

En cuanto a los avances en materia de desconexión laboral en España, Trujillo (2022) describe de las consecuencias del uso y abuso de tecnologías en el trabajo, citando a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, como garante del derecho al descanso y al uso racional de las TIC en el ámbito laboral. Por otro lado, Francia lidera en legislación sobre desconexión laboral, destacándose su inclusión en la ley laboral establecida el 8 de agosto de 2016.

Por su parte, Lerouge (2019) reflexiona críticamente sobre las imprecisiones del marco legal para establecer un procedimiento de aplicación en las empresas, y su impacto en la calidad de vida, el tiempo efectivo de trabajo y las medidas oportunas para su implementación.

Perspectiva Latinoamericana

En países como Chile, se ha avanzado en la conciliación trabajo-familia, destacando la necesidad de gestionar adecuadamente los tiempos de trabajo y descanso en las organizaciones. El estudio "Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas", desarrollado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Universidad de los Andes (2014), revisa el marco legal para la protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras, evidenciando los profundos cambios sociales como la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, la evolución de la tipología familiar y transformaciones demográficas que afectan la calidad de vida y la esperanza de vida al nacer, alterando las dinámicas de los roles familiares y laborales.

Durante los últimos 20 años, las empresas chilenas han implementado diversas estrategias para adaptarse a estas nuevas realidades organizacionales y demográficas. Estas estrategias se clasifican en tres tipos: políticas (como horarios flexibles, teletrabajo y permisos), beneficios (flexibilidad, subsidios y compensaciones) y servicios (asesoría, información y capacitación).

En la misma línea, autores como Monteiro (2022) mencionan que en Chile, la Ley 21.220 de 2020 establece un nuevo derecho a la desconexión laboral en el país. Sin embargo, existen vacíos legales que aumentan el riesgo de incumplimiento y vulneración de derechos para los trabajadores. Por otro lado, en Perú, Gonzales (2022) destaca el Decreto Supremo 004-2021-TR, que aborda el derecho a la desconexión digital, pero señala la falta de directrices claras para su implementación efectiva en el sector productivo.

Estas circunstancias reflejan que los avances legislativos en Latinoamérica no son suficientes para garantizar de manera contundente el disfrute del derecho a la desconexión laboral.

Aportes generados de la revisión

Tras revisar las diversas perspectivas, es evidente la falta de abordajes específicos a nivel nacional que demuestren buenas prácticas o estrategias efectivas para la implementación de políticas de desconexión laboral. En consecuencia, es relevante destacar, a partir de esta revisión, algunas características de dicho abordaje. Además, se identifica como un desafío subyacente, según lo mencionado por varios autores, la necesidad de reconocer y visibilizar la perspectiva de género dentro de las condiciones laborales en el contexto colombiano.

Abordaje general de la desconexión laboral en Colombia

La perspectiva jurídica emerge como el enfoque principal en las discusiones académicas sobre la desconexión laboral en Colombia. Aunque no se documenten experiencias específicas de implementación, estos estudios permiten identificar implicaciones prácticas para una gestión efectiva en diversos entornos laborales. Autores como Arboleda (2022) destacan la hiperconectividad como un factor que ha erosionado rápidamente los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Esta visión es respaldada por Cruz y Delgado (2020) y Cristancho (2022), quienes señalan cómo el teletrabajo, aunque es una estrategia para la continuidad del negocio, también representa un riesgo para el derecho al descanso y al disfrute familiar, aspectos que requieren una protección especial (Motta, 2022; Pérez, 2022), como extensión del derecho al descanso (Blanco y Bravo, 2022).

En este contexto, Trujillo (2021) y Guzmán y Lozada (2021) resaltan la inclusión de la tecnología en el trabajo y la gestión de la desconexión que, de hecho, aún no está regulada específicamente en términos de seguridad y salud laboral, sino más bien en relación con la regulación de jornadas laborales, horas extras y salarios. Este enfoque deja de lado la

conexión entre la desconexión y las condiciones laborales (Guzmán y Lozada, 2021), relegando la responsabilidad de gestionar la desconexión al reglamento interno de trabajo y, por ende, como un incumplimiento de las obligaciones laborales y de la estabilidad laboral reforzada (Suta, 2023).

En casos específicos, se identifican acciones catalogadas como acoso laboral (Peña y Vidal, 2023), entendido como una perturbación o persecución persistente al exigir actividades fuera del horario laboral bajo condiciones de subordinación. En tales casos, los comités de convivencia laboral juegan un papel crucial como medida de prevención del riesgo psicosocial (Cruz y Delgado, 2020).

Desconexión y Perspectiva de género

Para comprender la relación entre la desconexión laboral y la perspectiva de género, es crucial explorar el concepto de doble presencia, también conocido como conflicto trabajo-familia. Este fenómeno describe la carga de responsabilidades laborales y familiares que recae especialmente sobre las personas que integran un hogar. Se extiende desde la carga emocional y física impuesta a quienes la experimentan, hasta la complejidad de lograr conciliar adecuadamente el tiempo de descanso después de la jornada laboral con las responsabilidades familiares y laborales.

El conflicto trabajo-familia (CTF), como lo describen Gari et ál. (2023), debe ser entendido como el estrés derivado de intentar mantener un equilibrio entre las tareas laborales y del hogar simultáneamente. Desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, visibilizar la doble presencia implica reconocerla, medirla y prevenirla de manera integral. Esto implica:

- Evaluar el fenómeno mediante herramientas que incorporen esta dimensión en su evaluación (Gari et ál., 2023).
- Implementar medidas preventivas que promuevan la autonomía, el equilibrio en las demandas laborales y familiares, y el manejo adecuado del tiempo (Gari et ál., 2023).
- Promover políticas empresariales que demuestren un compromiso efectivo con la conciliación trabajo-familia (Gari et ál., 2023).

En contraste con el marco normativo colombiano para la gestión de riesgos psicosociales, la Resolución 2764 de 2022 (MinTrabajo, 2022) adopta una Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que, sin embargo, no considera de manera directa el Conflicto Trabajo-Familia (CTF) como un aspecto susceptible de ser valorado de forma independiente.

Por otra parte, diversos estudios y autoras han descrito en diferentes contextos los desafíos que enfrentan las mujeres en relación con la doble presencia y la desconexión laboral:

- Aggrawal (2019) contrasta la realidad de mujeres emprendedoras que, además de realizar importantes contribuciones a la economía familiar y social, también aspiran a equilibrar sus responsabilidades familiares, lo cual representa un esfuerzo adicional para estas empresarias.
- Nagy (2020) señala que el uso de tecnología en el trabajo facilita la ejecución de tareas, pero también borra los límites entre trabajo y descanso, invadiendo los espacios dedicados al hogar. Este fenómeno puede afectar especialmente a mujeres ejecutivas que también desempeñan roles maternos.
- Franconi y Naumowicz (2021) argumentan la necesidad de cambiar el paradigma de la conexión permanente en el trabajo, destacando la importancia de que las empresas atiendan las diversas necesidades de las mujeres trabajadoras, especialmente las madres solteras, quienes enfrentan mayores demandas para equilibrar trabajo y familia.
- Gemmano et ál. (2023) encuentran que las personas afectadas por tecnoestrés, un estrés secundario al uso de tecnologías de la información, tienen más probabilidades de experimentar conflicto trabajo-familia y agotamiento laboral.
- Manzoor y Hamid (2021), en el contexto pandémico de COVID-19, destacan los desafíos enfrentados por las académicas que también deben cuidar de sus hijos, gestionando simultáneamente la vida familiar, laboral y personal. Esto subraya la necesidad de ajustar los nuevos modelos de trabajo y revisar el fenómeno desde una perspectiva de género para mejorar la conciliación.

Finalmente, la doble presencia y el Conflicto Trabajo-Familia (CTF) representan desafíos significativos en la actualidad, especialmente para las mujeres que buscan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. El análisis de este fenómeno nos permite identificar la necesidad urgente de implementar medidas preventivas y políticas empresariales que promuevan la conciliación trabajo-familia.

En última instancia, comprender y abordar tanto la doble presencia como el CTF no solo eleva el bienestar individual, sino que también contribuye al desarrollo de entornos laborales más saludables y equitativos, promoviendo la conciliación efectiva entre el trabajo y la familia desde el bienestar individual.

Oportunidades de estudio respecto a la desconexión laboral

Teniendo en cuenta la revisión expuesta, en la tabla 2 se resumen algunos de los retos y posibles implicaciones de la desconexión laboral en Colombia para la población trabajadora y empresas.

Tabla 2. Retos sobre la desconexión laboral

Reto	Implicación Organizacional	Implicación para las Empresas
Hiperconectividad y desdibujamiento de límites	Dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que puede afectar la eficiencia y la colaboración en equipo.	Posible deterioro en la coordinación de proyectos, desafíos en la planificación y ejecución eficiente de tareas, impacto en la cultura organizacional y la motivación de los empleados.
Falta de directrices para la implementación	Incertidumbre en torno a cómo los empleados deben gestionar la desconexión, lo que puede resultar en inconsistencias en el rendimiento y la calidad del trabajo.	Dificultad en establecer políticas coherentes de desconexión, posibilidad de inconsistencias en la aplicación de normas, riesgo de desalineación con los objetivos organizacionales.
Doble presencia y conflicto trabajo-familia	Sobrecarga en empleados, especialmente aquellos con responsabilidades familiares, lo que puede afectar negativamente la moral y la productividad laboral.	Riesgo de disminución en la satisfacción laboral, posible aumento de la rotación del personal, desafíos para mantener un ambiente laboral positivo y retener talento clave.
Ausencia de asociación en estudios aplicados	Falta de evidencia sobre cómo las estrategias de desconexión impactan directamente en la eficiencia y la innovación, lo que dificulta la mejora continua y la adaptación organizacional.	Dificultad para evaluar el impacto de las políticas de desconexión en el rendimiento, posibles oportunidades perdidas para mejorar la eficiencia y la adaptabilidad de la organización.
Cultura de disponibilidad permanente	Disminución de la concentración y creatividad debido a la fatiga, lo que puede afectar la calidad del trabajo y la capacidad de innovar.	Riesgo de impacto en la calidad de productos o servicios, desafíos en la creación de un entorno que fomente la innovación, posible disminución en la diferenciación competitiva.
Brecha entre normativas y aplicación efectiva	Desconexión entre las normativas establecidas y su implementación efectiva, lo que puede resultar en falta de alineación con los objetivos estratégicos y culturales de la organización.	Riesgo de falta de coherencia entre las políticas y la práctica, posibilidad de enfrentar sanciones legales, desafíos para construir una cultura organizacional que promueva la desconexión.
Género	Posibilidad de discriminación de género en entornos virtuales, afectando la igualdad de oportunidades y generando un ambiente laboral hostil.	Riesgo de pérdida de talento femenino, impacto negativo en la imagen de la empresa, posibilidad de sanciones legales y desafíos en la construcción de un entorno laboral inclusivo.
Acoso Laboral	Riesgo de acoso laboral en entornos virtuales, generando un ambiente laboral hostil y afectando negativamente la salud mental de los empleados.	Riesgo de pérdida de talento, impacto negativo en la imagen de la empresa, posibilidad de sanciones legales y desafíos en la construcción de un entorno laboral seguro y respetuoso.

Fuente: elaboración propia.

Estos desafíos subrayan la necesidad de desarrollar estrategias para gestionar el trabajo en entornos virtuales, considerando las implicaciones organizativas y empresariales. Aunque se han abordado aspectos funcionales, es evidente que la voluntad política se manifiesta principalmente en términos de su existencia legal. Por ende, es imperativo que las empresas asuman un papel más activo en la gestión efectiva del talento humano y en la administración de la seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

La desconexión laboral en el contexto colombiano emerge como un desafío multidimensional que requiere atención integral. Aunque la perspectiva jurídica ha dominado las discusiones, la falta de implementación específica y la presencia de la hiperconectividad plantean riesgos significativos para el bienestar laboral. Además, al analizar la desconexión desde la óptica de género, se destaca la importancia de abordar la 'doble presencia', el 'conflicto trabajo-familia' y la configuración de conductas de acoso laboral.

El llamado a la acción recae no solo en los marcos legales y regulatorios, sino también en la responsabilidad de las empresas para gestionar eficazmente el talento humano. Esto implica integrar estrategias en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), prácticas de Gestión del Talento Humano, y la divulgación de experiencias que permitan apropiarse del conocimiento y fortalecer buenas prácticas laborales.

Finalmente, comprender y abordar la desconexión laboral es fundamental no solo para mejorar el bienestar de quienes trabajan, sino también para fomentar entornos laborales más saludables, justos e inclusivos. Este análisis proporciona un punto de partida para futuras investigaciones y medidas destinadas a promover una cultura laboral que reconozca la importancia de desconectar y mantenga un equilibrio entre la vida profesional y personal.

Referencias

- Aggrawal, A. (2019). Work-Family Balance From Women Technopreneurs' Perspectives: A Qualitative Enquiry: Business y Management Book Chapter. IGI Global. 14. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7479-8.ch010>
- Arboleda, J. S. (2022). Desconexión laboral en Colombia en época del Covid-19. En: *Efectos del Covid-19 en Colombia: Una visión desde el derecho del trabajo y el empleo* (págs. 177-199). <https://doi.org/10.12804/urosario9789587849288>
- Bautista, J., Prieto, I. A. y Nañez, E. A. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana* [tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <https://n9.cl/49y52>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson Educación.
- Blanco, O. y Bravo, J. (2022). Derecho a la desconexión laboral. En *Experta* [págs. 24-39]. Legis. <https://n9.cl/ho3y2>

- Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral -ley de desconexión laboral*. Diario Oficial año CLVII No. 51.909. <https://n9.cl/ftp3r>
- Cristancho, A. (2022). *Armonización del deber de disponibilidad laboral y el derecho a la desconexión laboral* [tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia. <https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.70>
- Cruz, H., y Delgado, E. C. (2020). *Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico colombiano* [tesis de pregrado, Universidad Libre]. Repositorio Universidad Libre. <https://n9.cl/5o3tm>
- De la Hoz, M., y Guerrero, D. (2023). *Tensiones originadas en la normativa laboral bajo el análisis de la Ley 2088 del 2021* [tesis de pregrado, Corporación Universidad de la Costa]. Repositorio Universidad de la Costa. <https://hdl.handle.net/11323/10028>
- Escudero Londoño, V. (2022). *Aplicabilidad del derecho a la desconexión laboral en Colombia: un análisis comparado respecto de la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión en Europa y América Latina, y su novedad como derecho autónomo en el ordenamiento jurídico colombiano* [tesis especialización, Universidad EAFIT]. Repositorio Universidad EAFIT <http://hdl.handle.net/10784/32152>
- Eurofound, E. F. for the I. of L. y W. C. (2024). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/430915>
- Faz, O., y Malagón, D. I. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 541-570. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.161.16485>
- Franconi, A. y Naumowicz, K. (2021). Remote Work During COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect – Implications for Women’s Incorporation in the Digital World of Work. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 19(2). <https://doi.org/10.31261/zpppps.2021.19.09>
- Garí, A., Ortiz, M., Moreno, N. y Llorens, C. (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. Portal INSST. <https://n9.cl/3mnc>
- Gemmano, C. G., Manuti, A., Girardi, S. y Balenzano, C. (2023). From Conflict to Balance: Challenges for Dual-Earner Families Managing Technostress and Work Exhaustion in the Post-Pandemic Scenario. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph20085558>
- Gonzales, R. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 7(21). <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Guzmán, I. D. C. y Lozada, V. D. L. Á. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador* [tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio Universidad de la Costa. <https://n9.cl/gm158>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: Reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 71-84. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274>
- Lozano Hincapié, M., y Giraldo de los Ríos, J. (2023). *Desconexión Laboral en Colombia: Una Revisión Teórica* [tesis de especialización, Universidad Libre]. Repositorio Universidad Libre. <https://hdl.handle.net/10901/27948>

- Manzoor, S., y Hamid, S. (2021). Work Life balance during Covid-19 Lockdown: Experiences of Women Academicians of Kashmir. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. <https://n9.cl/0tkwlz>
- Marinakís, A. (2022). *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. <https://n9.cl/07tcy>
- Ministerio de Trabajo (MinTrabajo). (2022). *Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones*. MinTrabajo. <https://n9.cl/aqv2n>
- Monteiro, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27-58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>
- Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *IUSTA*, 56. <https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
- Muñoz, V. C., y Sánchez, E. A. (2022). *El derecho a la desconexión laboral, un análisis comparado* [tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. https://doi.org/10.48713/10336_34358
- Nagy, B. (2020). “Mummy is in a Call”: Digital Technology and Executive Women’s Work–Life Balance. *Social Inclusion*, 8(4), 72-80. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2971>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1996). *Convenio C177—Convenio sobre el trabajo a domicilio*. <https://n9.cl/3dne3>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. <https://n9.cl/ccdh98>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2014). *Documentos Básicos*. <https://n9.cl/n1us1>
- Orozco Quintero, D. F., Pulido Pulido, M. E. y Zapata Chavarría, Y. P. (2023). *Tecnología y sociedad: una revisión de su influencia en la vida laboral* [tesis de especialización, Universidad EAN]. Repositorio Universidad EAN. <http://hdl.handle.net/10882/12737>
- Peña, D. M., y Vidal, A. D. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. *Revista Jurídica Mario Alario D Filippò*, 15(29). <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.15-num.29-2023-4231>
- Pérez, L. L. (2022). *El derecho a la intimidad como fundamento de la desconexión laboral en el escenario del trabajo en casa* [tesis de pregrado, Universidad de Manizales]. Repositorio RIDUM. <https://n9.cl/toydkn>
- Puerta, J. (2023). *La desconexión laboral es un derecho de los trabajadores en Colombia* [ponencia]. Semillero Derecho Laboral y Seguridad Social. <https://n9.cl/mgbtk>
- Rodríguez Beltrán, H., Godoy Jiménez, S. y Galán Rivas, D. (2023). *Las causas y consecuencias de la reglamentación a la desconexión laboral en época de pandemia* [tesis de especialización, UCC]. Repositorio UCC. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/51642>
- SERNAM, S. N. de la M. y Universidad de los Andes. (2014). *Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*. Universidad de los Andes. <https://n9.cl/gvh8a>
- Suta, S. H. C. (2023). La estabilidad laboral reforzada por fuera de salud y la pandemia de la covid-19 en Colombia. *Vniversitas*, 72. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj72.elrf>

- Torres García, N. L., y Ramos Garzón, T. S. (2022). *El teletrabajo y la desconexión laboral en Colombia* [tesis de especialización, Universidad Libre]. Repositorio Universidad Libre. <https://hdl.handle.net/10901/24013>
- Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak. Revista de relaciones laborales*, 45, 257-275. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>
- Trujillo, F. (2022). *La fatiga informática en el trabajo, un riesgo nuevo y emergente: Su tratamiento jurídico y preventivo*. Bomarzo. <https://n9.cl/v3b7o>