



UNIVERSIDAD ICESI

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS HUMANAS
MAESTRÍA EN DERECHO**

Trabajo de grado

Proyecto de grado

**Teletrabajo y desconexión laboral en los juzgados civiles municipales de Cali:
análisis desde una perspectiva de género en tiempos de congestión judicial**

Luisa María Guerrero,
Alejandra López Restrepo,
Christian Fernando Salcedo.

Tutor: Abdón Mauricio Rojas

Santiago de Cali, junio de 2025

Introducción.

La emergencia sanitaria por COVID-19 forzó una reorganización profunda del trabajo en Colombia. En la Rama Judicial, el teletrabajo emergió como una solución necesaria, pero sus efectos desbordaron la simple adaptación tecnológica: expuso tensiones entre productividad, derecho al descanso y cargas de cuidado no

remuneradas. Si bien el marco normativo —desde la Ley 1221 de 2008 hasta la Ley 2191 de 2022— ha intentado regular esta transformación, en la práctica persisten obstáculos para una desconexión laboral efectiva, especialmente en contextos de alta exigencia como los juzgados civiles municipales.

Con base en lo anterior, esta investigación propone un estudio de caso sobre los juzgados civiles municipales de Cali, a través de una metodología mixta que combina análisis normativo con una encuesta aplicada a sus funcionarios. El objetivo es identificar cómo se vive el teletrabajo en este contexto específico, qué condiciones facilitan o dificultan la desconexión laboral, y qué diferencias emergen al considerar el género como categoría de análisis. Se espera que los hallazgos permitan no solo comprender mejor la experiencia judicial en tiempos de virtualidad, sino también ofrecer recomendaciones concretas que fortalezcan el bienestar de los servidores y promuevan relaciones laborales más equitativas y sostenibles.

El trabajo se estructura en cinco capítulos: el primero traza el marco normativo del teletrabajo y la desconexión; el segundo describe la metodología y caracterización del caso; el tercero presenta los hallazgos de la encuesta; el cuarto propone un análisis jurídico crítico a partir de los resultados; y el último expone las conclusiones.

CAPITULO 1: Marco jurídico del teletrabajo y desconexión laboral en Colombia

La pandemia redefinió las necesidades de los empleadores y trabajadores dentro del mercado laboral. Es decir que *“ante la crisis que provocó el coronavirus, el teletrabajo constituyó una de las alternativas inmediatas para mantener las actividades laborales en muchos sectores económicos, aun cuando cada Estado en particular presentó desafíos o limitaciones para su adecuada implementación, empezando por su régimen jurídico”* (Ramírez Velásquez et al., 2022, p. 1).

Sin embargo, con anterioridad a los retos que trajo esta coyuntura, *“(…) el teletrabajo fue incorporado en el ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 1221 de 2008, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TICs que, además, facilita la inclusión de las personas con discapacidad y otros sujetos de especial protección (...)”* (Corte Constitucional, 2021, párr.67)¹. Al respecto, este estatuto en su artículo primero lo definió, en esencia, como una forma de organización laboral, sin la necesidad de un lugar fijo de trabajo.²

¹ Véase también la sentencia C-212 de 2022 de la Corte Constitucional y la sentencia T-112 de 2024 de la misma Corporación.

² Al respecto, el inciso tercero del artículo 2.º de la Ley 1221 de 2008 estableció tres modalidades de teletrabajo: autónomos, móviles y suplementarios. Para los fines del presente estudio —en particular, en relación con el teletrabajo en la Rama Judicial— reviste especial interés la modalidad de teletrabajadores suplementarios, definidos como “aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina” (ídem.).

Ahora, lo ya dicho no desacredita que, pese a la existencia de una regulación del teletrabajo, la pandemia sirvió como un catalizador para la producción legislativa en la materia. Por ejemplo, la Ley 2088 de 2021 reguló el trabajo en casa, que según lo define su artículo 2° se configura como habilitación transitoria que permite al trabajador o servidor público cumplir sus funciones fuera del lugar habitual de trabajo, sin alterar la relación laboral ni sus condiciones. Es decir, surge a raíz de la necesidad de mantener la prestación del servicio ante situaciones excepcionales que impidan la presencialidad.

Contrario a esta habilitación temporal, la Ley 2121 de 2021, creó un régimen del trabajo remoto, que permite ejecutar las actividades laborales exclusivamente de manera no presencial desde el inicio hasta la terminación del vínculo. Ello implica, una nueva forma de ejecución de la relación laboral que, si bien incorpora los requisitos propios del contrato de trabajo, contenido en el CST, tiene como principio la flexibilidad desde su etapa precontractual hasta su perfeccionamiento (lit d. Art. 4°. ídem)

Si se observan las anteriores formas de ejecución de los contratos laborales, ya sean circunstanciales (teletrabajo y trabajo en casa) o propias a la relación entre trabajador y empleador (trabajo remoto), surge como un tema transversal la garantía a la desconexión laboral, concebida como el:

"(...) derecho que tiene el trabajador a que se le respete su tiempo y el de su familia, fuera de jornada laboral, con el fin de que no le sean vulnerados sus derechos fundamentales por no atender mensajes, tareas o actividades, una vez se hubiera finalizado su jornada laboral" (Motta Cárdenas, 2022, p. 114)

Esta definición se relaciona íntimamente con lo establecido en el literal b del artículo 4 de la Ley 2088 de 2021, como un criterio aplicable al trabajo en casa.

En particular, la Ley 2191 de 2022 conocida como la ley de desconexión laboral, estableció en su artículo 3 la definición de esta garantía en los siguientes términos:

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. *Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Se tiene entonces, que este derecho a gozar de la falta de contacto con temas de trabajo en horas no laborales surgió como una respuesta a los avances legislativos en las diferentes formas de ejecución del contrato de trabajo.

Sobre este tópico y en relación con una perspectiva de género Nagy (2020) demuestra que las tecnologías móviles permiten a las mujeres ejecutivas equilibrar

trabajo y familia, pero al costo de extender las jornadas laborales al ámbito privado; especificando que si bien muchas creen tener control sobre su uso, estableciendo reglas personales, por ejemplo, en realidad las empresas siguen exigiendo disponibilidad total, lo que se traduce en jornadas ilimitadas y una presión social que exigen a las mujeres ser madres presentes y trabajadoras comprometidas. Así, la autora, sostiene que la tecnología refuerza la autoexigencia femenina sin transformar las desigualdades estructurales.

Así mismo en palabras de Caicedo, Barrios y Vásquez (2024):

"(...)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" (Pág. 14)

Ahora, con miras al caso de estudio, resulta indispensable presentar la propuesta completa que tuvo el Consejo Superior de la Judicatura respecto a la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial. Este órgano de gobierno institucional, a través del Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 reguló esta modalidad de trabajo.

Este Acuerdo, deja por sentado que el teletrabajo es una alternativa voluntaria, tanto así que se plasma como un principio en su artículo 2. Además, está sujeta a condiciones específicas, que permite a los servidores desempeñar sus funciones fuera de la sede física mediante el uso de TICs. Entonces, para acceder a esta modalidad, se exigen requisitos como la antigüedad mínima del servidor, el cumplimiento de metas de productividad por parte del juzgado (Art. 7), la disponibilidad de medios tecnológicos adecuados (Art. 8), y la verificación de condiciones del lugar de trabajo por parte de la ARL (Art. 9).

La transformación del régimen laboral colombiano frente al trabajo a distancia ha pasado de medidas transitorias como el trabajo en casa, hacia modelos permanentes como el teletrabajo y el trabajo remoto, cada uno con regulación y características propias. En este contexto, el derecho a la desconexión laboral se erige como un principio transversal, destinado a proteger el equilibrio entre la vida personal y profesional. El Acuerdo PCSJA24-12151 del Consejo Superior de la Judicatura recoge esta evolución normativa, estableciendo el teletrabajo judicial como una modalidad voluntaria, sujeta a condiciones específicas de acceso, operatividad y control.

CAPITULO 2. Diseño metodológico y caracterización del caso.

Esta investigación cobra relevancia porque aborda la necesidad de entender cómo el alto volumen de trabajo en el sistema judicial afecta no solo el derecho a la desconexión laboral, sino también las dinámicas de género en el hogar. La

investigación, mediante el caso de estudio, busca aportar evidencias sobre estas relaciones, al igual que permitirá formular recomendaciones que promuevan la equidad y el bienestar de los funcionarios judiciales, dentro del escenario complejo del teletrabajo en contextos de alta demanda. En consecuencia, la razón de ser de este proyecto investigativo es iniciar la construcción de una propuesta crítica respecto a las nuevas formas de trabajo en la Rama Judicial dándole preponderancia a la desconexión laboral desde un enfoque de género.

En ese sentido, la metodología de esta investigación es cualitativa con elementos cuantitativos complementarios. Se basa en el análisis y descripción de la figura jurídica del teletrabajo y el derecho a la desconexión laboral, utilizando fuentes secundarias como legislación, doctrina y jurisprudencia colombiana para construir el marco normativo y conceptual. Adicionalmente, se realiza una encuesta dirigida a los servidores de los juzgados civiles municipales de Cali para identificar diferencias en la experiencia del teletrabajo y la desconexión laboral entre hombres y mujeres.

Los datos recolectados se analizan desde una perspectiva de género para comprender las implicaciones de la congestión judicial, el teletrabajo y la desconexión laboral, para proponer recomendaciones específicas que posibiliten mejorar las condiciones laborales de estos empleados.

Por tanto, el universo de este estudio está compuesto por los 266 funcionarios que laboran en los 38 juzgados civiles municipales de la ciudad de Cali, cada uno conformado por siete servidores judiciales. Para garantizar un análisis estadísticamente sólido, se calcula el tamaño de muestra representativa a partir de una fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 80% y un margen de error del 5% ($e=0.05$), lo que arrojó un tamaño ideal de aproximadamente 93 encuestas.

De esta manera, la encuesta fue diseñada y aplicada mediante la plataforma Google Forms, siendo enviada por correo electrónico a los despachos judiciales en aproximadamente 10 oportunidades. Ante la baja respuesta, se decide visitar personalmente cada despacho judicial, solicitando directamente su participación y un medio de contacto para compartir nuevamente la encuesta. Este proceso, que demandó persistencia durante dos meses, permitió finalmente recopilar un total de 69 encuestas, lo que corresponde aproximadamente al 26% del universo. Aunque esta muestra es menor al tamaño ideal, su análisis preliminar permite aportar perspectivas significativas.

De otro lado, la encuesta fue diseñada con una estructura dividida en cuatro secciones principales, orientadas a capturar información clave sobre el teletrabajo y la desconexión laboral en los juzgados civiles municipales de Cali. La primera sección, datos demográficos, recoge variables como género, edad, estado civil, número de dependientes económicos, antigüedad en la Rama Judicial, y responsabilidades de cuidado, con el fin de contextualizar los perfiles de los encuestados. La segunda sección, experiencia y condiciones del teletrabajo, aborda aspectos relacionados con

la frecuencia del teletrabajo, el cumplimiento de metas laborales, el impacto en la productividad, y la desconexión laboral, permitiendo identificar las condiciones laborales predominantes.

La tercera sección, perspectiva de género en el teletrabajo, explora cómo las dinámicas de cuidado y las políticas institucionales pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres. De último, la cuarta sección, recomendaciones, recopila percepciones sobre medidas para mejorar el teletrabajo con un enfoque de equidad de género. Estas variables permiten un análisis integral de las experiencias laborales desde un enfoque de género y las implicaciones del teletrabajo en la desconexión laboral.

Finalmente, es importante resaltar que los resultados obtenidos se analizan a través de una perspectiva de género centrada en identificar las diferencias de género en las experiencias del teletrabajo y la desconexión laboral, considerando tanto las dinámicas personales y las estructurales, en busca de visibilizar cómo las responsabilidades de cuidado no remuneradas y las políticas institucionales impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, analizando la carga laboral y las condiciones laborales en el contexto descrito.

CAPITULO 3. Resultados y análisis de la encuesta

En este capítulo, se presenta y analiza los resultados de la encuesta aplicada, destacando visualmente los datos más relevantes y diferenciándolos por género, edad, cargo y carga laboral. Se identifican brechas entre la normativa sobre desconexión laboral y la práctica real, iniciando por un análisis meramente descriptivo de los resultados, para posteriormente hacer algunas correlaciones mediante un enfoque estadístico inferencial y econométrico. Se resalta que los datos obtenidos se presentan de manera grafica en el acápite de anexos.

De los 69 encuestados 34 fueron hombres y 35 fueron mujeres, por lo que la paridad en ello permite realizar un análisis desde una base sólida, lo que fortalece la validez del enfoque de género en los resultados. Sin embargo, 40 personas encuestadas manifestaron NO realizar teletrabajo actualmente, de los cuales 16 eran mujeres y 24 hombres; a la par, de las 29 personas que realizan entre 1 a 3 días de teletrabajo, 19 son mujeres y 10 son hombres, lo anterior permite sugerir que las mujeres están accediendo en mayor proporción al teletrabajo dentro de los juzgados, lo cual podría estar vinculado a su rol en las responsabilidades del hogar y de cuidado.

De igual manera, no pasa desapercibido que el 71 % de los encuestados optó por responder de manera anónima. Ello podría traducirse en un indicio de temor a represalias o consecuencias laborales, así como en una posible falta de confianza institucional por parte de los participantes. Todo esto, sin desconocer que las preguntas formuladas contenían información sensible al tratarse de datos de carácter personal.

En cuanto a las condiciones familiares de los encuestados, se observa que el 57% está casado y el 38% es soltero, lo cual permite identificar una mayoría con vínculos de convivencia familiar. Además, aunque el 38% no tiene personas a su cargo, un significativo 62% afirma tener entre una o más personas que dependen económicamente de él o ella, lo que revela una importante carga de responsabilidad familiar. Dentro de los encuestados, el 33% tiene hijos menores de 18 años bajo su cuidado y un 26% reporta tener adultos mayores dependientes, lo que da cuenta de contextos de cuidado intergeneracional que pueden incidir en la dinámica laboral desde el hogar.

Respecto a la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado, el panorama es mixto: un 42% de los encuestados indicó asumirlas directamente, mientras que otro 42% manifestó compartirlas de manera equitativa con su pareja. Solo un 2% indicó que esas responsabilidades recaen únicamente sobre la pareja, y un 13% señaló que están a cargo de otra persona.

En relación con la experiencia y condiciones del teletrabajo, los resultados evidencian una clara tendencia hacia la prolongación de la jornada laboral más allá del horario oficial. Entre quienes actualmente se desempeñan bajo esta modalidad, un 68% afirma realizar actividades laborales fuera de su jornada algunas veces o frecuentemente, mientras que un 24% indica hacerlo siempre. Solo un 6% (3% rara vez y 3% nunca) manifiesta mantener sus labores estrictamente dentro del horario establecido. Esta situación no es exclusiva del teletrabajo: al incluir a todos los encuestados - *tanto quienes teletrabajan como quienes no* -, el panorama se mantiene, con un 67% que indica realizar actividades laborales durante fines de semana o días festivos, frente a un 23% que lo hace rara vez. Esto sugiere una fuerte dificultad estructural para lograr una desconexión laboral efectiva, lo que evidencia que la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión se enfrenta a una práctica institucional y cultural que normaliza la disponibilidad constante, en detrimento del derecho a la desconexión laboral y la conciliación de la vida personal.

Esta problemática se refleja también en el ámbito del bienestar personal: ante la pregunta sobre si han sufrido consecuencias emocionales o físicas como estrés, insomnio o ansiedad debido a la imposibilidad de desconectarse, un 48% respondió que siempre, frecuentemente o algunas veces ha experimentado dichas afectaciones. Un 33% reportó que rara vez ha tenido ese tipo de consecuencias, y solo un 19% afirmó que nunca. Estas cifras refuerzan la necesidad de revisar no solo la reglamentación sobre desconexión laboral, sino también su implementación real, poniendo en el centro el cuidado de la salud mental y el respeto a los tiempos propios del trabajador.

No obstante, estos resultados sobre la extensión de la jornada se matizan con la percepción general positiva respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal. El 66% de los encuestados que actualmente teletrabajan manifiestan que dicho equilibrio ha mejorado con esta modalidad, mientras que un 28% considera que se ha

mantenido igual y solo un 7% indica que ha empeorado. Esto sugiere que, a pesar de la frecuente realización de actividades fuera del horario oficial, muchos funcionarios valoran la flexibilidad del teletrabajo como una oportunidad para gestionar mejor su tiempo personal y familiar.

En cuanto a la productividad, el balance también es favorable: un 41% reporta un aumento significativo, el 34% un aumento ligero, y el 24% considera que se ha mantenido igual, lo que refuerza la idea de que, aunque existen desafíos en términos de desconexión, el teletrabajo ha sido percibido como una herramienta útil para el desempeño institucional.

Un 69% de los encuestados considera que las metas laborales asignadas en el teletrabajo son alcanzables en su mayoría, mientras que un 20% manifestó que las encuentra usualmente alcanzables. Esto refleja una percepción en su mayoría positiva respecto a la planificación, gestión y ejecución de tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

Sin embargo, un 3% de los encuestados percibe que las metas son raramente o nunca alcanzables, lo que puede dejar en evidencia casos donde la sobrecarga o la congestión laboral influye e impide la capacidad de cumplimiento, afectando la autonomía en la gestión de tareas.

Al abordar la relación entre teletrabajo y responsabilidades del hogar, los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte de quienes teletrabajan: el 69% afirma que estas responsabilidades no han afectado su rendimiento laboral, mientras que un 17% considera que incluso lo ha mejorado. Solo un 6% indica que dichas cargas han tenido un impacto negativo, lo cual sugiere que, aunque existen tensiones, una mayoría logra adaptarse o incluso potenciar su desempeño desde casa.

Esta percepción favorable también se refleja en el plano emocional. En cuanto al nivel de felicidad y satisfacción en comparación con el trabajo presencial, un 83% de los encuestados manifiesta sentirse mucho o un poco más feliz con el teletrabajo, y solo un 17% considera que su nivel de felicidad no ha cambiado. Esta apreciación coincide con la percepción del bienestar emocional, ya que un 83% lo califica como muy positivo o positivo, y únicamente un 17% lo describe como neutral. Estos datos permiten sostener que, a pesar de los desafíos en la desconexión, el teletrabajo se percibe como una experiencia más gratificante en términos emocionales.

En cuanto a la perspectiva de género, las respuestas evidencian una conciencia significativa de las desigualdades en la distribución de las cargas domésticas: el 48% considera que estas afectan más a las mujeres, el 32% opina que afectan por igual a ambos géneros, y un 20% no está seguro. Cabe resaltar que ningún encuestado indicó que las responsabilidades domésticas afecten más a los hombres, lo cual confirma la mencionada conciencia sobre la distribución de cargas.

No obstante, al ser consultados sobre los efectos de las políticas institucionales de teletrabajo, el 59% considera que han beneficiado por igual a hombres y mujeres, el 14% que han favorecido más a los hombres, el 7% a las mujeres, el 4% cree que no han beneficiado a ninguno, y el 14% no tiene una opinión definida. Esta aparente contradicción revela un desfase entre la percepción sobre la distribución desigual de las cargas y la visión de neutralidad o equidad institucional, lo cual plantea retos para el diseño de políticas con enfoque de género que respondan efectivamente a las realidades diferenciales del trabajo y el cuidado.

En cuanto a las recomendaciones formuladas por los encuestados para mejorar la desconexión laboral en el teletrabajo, se evidencia una clara demanda por intervenciones normativas e institucionales. El 42% considera necesario establecer regulaciones más estrictas sobre la desconexión, seguido por un 17% que sugiere una mayor flexibilidad horaria, un 14% que propone capacitaciones en equidad de género aplicadas al entorno laboral y doméstico, y un 10% que plantea la necesidad de una distribución más equitativa de las responsabilidades del hogar. No obstante, un 16% considera que no es necesario implementar medidas adicionales, lo que podría reflejar una percepción de satisfacción con el estado actual o una falta de problematización del fenómeno.

Respecto a los aspectos que se consideran clave para mejorar el teletrabajo en la institución, el 36% de los encuestados señala la provisión de mejores herramientas tecnológicas como una necesidad prioritaria, seguido de un 35% que aboga por la reducción de la carga laboral, y un 19% que resalta la necesidad de flexibilidad en los horarios laborales. Solo un 4% considera esencial la promoción de políticas de equidad de género, lo que sugiere un posible desfase entre la conciencia sobre las desigualdades y su traducción en prioridades institucionales. Un 6% planteó otras medidas, lo que podría abrir la puerta a explorar propuestas más diversas o personalizadas.

En relación con las medidas diferenciadas por género para el acceso al teletrabajo, los resultados revelan una aceptación mayoritaria, tanto para mujeres como para hombres, siempre que existan mayores responsabilidades de cuidado. En el caso de las mujeres, un 48% considera que deberían tener más días de teletrabajo dependiendo de la situación particular, un 23% señala que siempre deberían tener ese acceso, mientras que un 19% cree que todos deben tener las mismas condiciones, y un 10% no está seguro. Frente a la misma pregunta aplicada a los hombres, un 51% respalda el acceso diferencial condicionado a las cargas de cuidado, un 17% indica que siempre debería aplicarse, un 20% sostiene que todos deben tener las mismas condiciones, y un 12% no tiene una opinión definida. Estos resultados muestran una apertura generalizada a reconocer las necesidades de conciliación familiar más allá del género, pero también indican que aún persisten tensiones entre el principio de igualdad formal y la implementación de medidas con enfoque diferencial.

Como cierre del análisis, se incorporó un enfoque estadístico inferencial y econométrico que permitió profundizar en las relaciones entre variables clave de la encuesta, con especial énfasis en la desconexión laboral y las desigualdades de género. Para ello, se construyeron dos índices compuestos: el índice de carga doméstica y el índice de desconexión laboral. El primero incluyó variables como el cuidado de hijos menores, el cuidado de adultos mayores dependientes y la asunción directa de tareas del hogar; el segundo combinó la frecuencia de trabajo fuera del horario oficial, durante fines de semana o festivos, y la presencia de síntomas emocionales como estrés o ansiedad.

El análisis comparativo por género reveló resultados consistentes con la hipótesis principal, pues el índice de desconexión laboral fue significativamente más alto en mujeres (media de 5.20 puntos) que en hombres (3.74 puntos). La prueba t de diferencia de medias arrojó un p-valor de 0.016, lo cual demuestra que esta diferencia es estadísticamente significativa al 95% de confianza. Este hallazgo respalda empíricamente la existencia de una brecha de género en la vivencia del teletrabajo, en donde las mujeres presentan mayores dificultades para desconectarse de sus funciones laborales, incluso fuera del horario laboral.

En contraste, aunque las mujeres también reportaron un promedio más alto en el índice de carga doméstica (1.26 frente a 1.03 en hombres), esta diferencia no alcanzó significación estadística ($p = 0.187$). No obstante, no debe descartarse su relevancia práctica, especialmente si se considera la limitación de tamaño muestral de encuestados que cuentan con teletrabajo.

Adicionalmente, se estimó un modelo econométrico de regresión lineal por mínimos cuadrados ordinarios (OLS) para identificar los factores que explican el nivel de desconexión laboral. El modelo incluyó variables independientes como género, edad, estado civil, carga doméstica, percepción sobre productividad, felicidad, rendimiento afectado por el cuidado, antigüedad en la Rama Judicial y días de teletrabajo. Los resultados arrojaron un coeficiente de determinación (R^2) de 0.485, lo que indica que casi la mitad de la variabilidad en los niveles de desconexión se explica por las variables consideradas.

De todas las variables analizadas, solo la percepción de productividad resultó estadísticamente significativa ($p = 0.020$). Es decir, a mayor percepción de productividad, mayor es el nivel de desconexión laboral, lo que podría interpretarse como un fenómeno de hiperconexión laboral autoinducida. Este concepto define la situación en la que un teletrabajador, permanece conectado trabajando más allá de la jornada establecida, por iniciativa propia y no por instrucción de su empleador. Lo anterior significa que, quienes perciben que rinden más, terminan voluntariamente prolongando su jornada laboral, afectando sus espacios de descanso y vida personal.

Asimismo, la variable género femenino presentó un efecto positivo relevante (coeficiente = 0.66), con una significancia marginal ($p = 0.084$), lo que sugiere una tendencia importante, aunque no concluyente, hacia una mayor dificultad de

desconexión en mujeres. También, la variable de felicidad, mostro una relación positiva con la desconexión, lo que refleja que quienes están más felices con el teletrabajo podrían estar más disponibles para trabajar fuera del horario habitual, o perciben el trabajo como menos intrusivo emocionalmente.

En síntesis, los resultados econométricos complementan los hallazgos descriptivos previos al evidenciar que la desconexión laboral no es solamente un problema generalizado, sino que tiene manifestaciones diferenciadas por género, relacionadas no solo con las cargas del cuidado, sino con el modo en que se experimenta la productividad y el compromiso en contextos de teletrabajo.

CAPITULO 4: Reflexiones jurídicas desde los resultados empíricos

Pese a que se refleja una percepción de mejora en el manejo del teletrabajo, la persistencia de actividades laborales fuera del horario establecido y los efectos emocionales causados indican que en la práctica aún existen desafíos en la aplicación plena de las políticas de desconexión. Es decir, las normativas, en su mayoría, no logran ser implementadas de manera efectiva, especialmente en situaciones donde las cargas de género y las dinámicas familiares influyen significativamente en la experiencia de los trabajadores.

En referencia al impacto emocional del teletrabajo, el análisis refleja que, aunque en general la experiencia es positiva, se evidencia la existencia de riesgos potenciales asociados a la congestión que requieren atención preventiva y regulatoria para mantener un equilibrio en la salud y autonomía de los funcionarios en el contexto del teletrabajo.

Desde la perspectiva del derecho laboral, este análisis puede abordarse a partir de los datos que arroja la respuesta a la pregunta, donde se consultó sobre las medidas más efectivas para mejorar la desconexión laboral con enfoque de género en el teletrabajo, como se indicó en el acápite anterior.

Estos datos evidencian que se reconoce la urgencia de fortalecer la normativa sobre la desconexión laboral, lo que revela la necesidad de diseñar y aplicar leyes específicas que regulen la desconexión, así como establecer mecanismos de seguimiento y sanción efectivos, y promover políticas institucionales integrales que aborden la carga laboral y doméstica de manera equitativa, con un enfoque de género. Solo con una regulación clara y concreta, acompañada de sanciones y acciones de sensibilización, se podrá cerrar este vacío institucional y así garantizar el pleno ejercicio del derecho a la desconexión, promoviendo condiciones laborales dignas y saludables en el escenario del teletrabajo.

El derecho como mecanismo de protección y equilibrio está llamado a garantizar la existencia de leyes y regulaciones que establezcan derechos y obligaciones. Para el tema en estudio, el derecho puede actuar como mecanismo para proteger a los

trabajadores frente a abusos, extensión de jornada laboral, falta de desconexión, entre otros.

Los resultados obtenidos reflejan que, pese a que la mayoría de las personas consultadas consideran que las políticas de teletrabajo benefician por igual a hombres y mujeres, existen percepciones de que las obligaciones y responsabilidades domésticas afectan más a las mujeres y que los beneficios no son iguales. Esto direcciona hacia un posible vacío normativo en la protección de las mujeres frente a este tipo de desigualdades, lo que evidencia que el marco legal vigente no logra custodiar eficazmente los principios de igualdad sustantiva.

El derecho, en su función de regular relaciones sociales, puede ser un catalizador de cambio si incorpora mecanismos que fomenten fielmente la igualdad y protejan la salud y el bienestar de los trabajadores. La inclusión de obligaciones específicas sobre la desconexión laboral, horarios flexibles, y la igualdad en responsabilidades domésticas, son elementos que podrían modificar la realidad y reducir las desigualdades evidenciadas con la encuesta.

Los resultados permiten identificar que el derecho tiene un rol dual que puede servir como un mecanismo de protección y equilibrio, pero también, deja entrever que, si no se adapta a las realidades de operación y las desigualdades de género, puede perpetuar estas dinámicas. Es por lo anterior que resulta esencial que las normativas laborales se estén actualizando de manera constante para abordar las particularidades del teletrabajo, promoviendo la protección efectiva del bienestar emocional y garantizando la igualdad sustantiva, utilizando al derecho como una herramienta de cambio social.

CAPITULO 5: Conclusiones

Los resultados de esta investigación permiten concluir que la congestión judicial, en el contexto del teletrabajo, genera tensiones sustanciales con el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral en los juzgados civiles municipales de Cali. Si bien los encuestados valoran positivamente el teletrabajo en términos de productividad, equilibrio vida-trabajo y bienestar emocional, también se evidencia una práctica institucional que normaliza la prolongación de la jornada laboral más allá del horario oficial, incluso durante fines de semana y días festivos. Esta dinámica, propia de un contexto de alta carga procesal, revela que la desconexión laboral, aunque reconocida jurídicamente, aún no se materializa plenamente en la práctica, y pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales que garanticen su cumplimiento como medida esencial para preservar la salud mental y el equilibrio personal de los servidores judiciales.

Desde la perspectiva de género, los resultados cuantitativos no permiten afirmar, con el rigor estadístico esperado, que la desconexión laboral afecte de manera significativamente diferenciada a hombres y mujeres. Si bien se identificó que el índice de desconexión laboral fue mayor en mujeres, esta diferencia solo alcanza

significancia estadística en uno de los análisis aplicados. De igual forma, aunque las mujeres reportan una mayor carga de cuidado y una participación más activa en el teletrabajo, estas variables no mostraron una correlación fuerte con los niveles de desconexión. Lo anterior sugiere que, si bien existen indicios de desigualdad en la experiencia del teletrabajo, el fenómeno es más complejo y no se reduce únicamente a la variable de género.

Una de las contribuciones más relevantes del análisis econométrico es la identificación del fenómeno de hiperconexión laboral autoinducida, donde se observa que quienes perciben un mayor nivel de productividad también reportan mayores niveles de desconexión. Esta hiperconexión, aunque voluntaria en apariencia, puede derivar en desgaste emocional y desdibujar los límites entre la vida personal y la vida laboral.

En conclusión, la investigación muestra que la congestión judicial sí incide en la vivencia del teletrabajo y compromete la desconexión laboral, aunque no necesariamente de manera estadísticamente diferenciada entre hombres y mujeres. Más que una brecha de género plenamente demostrada, lo que se evidencia es un sistema de trabajo judicial que tiende a la sobrecarga y a la disponibilidad permanente, en el que confluyen factores estructurales e individuales. Este hallazgo refuerza la necesidad de revisar las políticas institucionales de teletrabajo, incorporando mecanismos de regulación, seguimiento y formación que fortalezcan el derecho a la desconexión para todos los funcionarios, con especial atención a las condiciones de productividad y cuidado que modulan sus efectos.

Referencias bibliográficas

Barraza Ruiz, M., Galindo Lozano, K., & Mejía Triana, M. (2022). *El teletrabajo como una estrategia productiva en las organizaciones colombianas*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4509>.

Calisaya, H. (2022). *Pandemia y teletrabajo: Un análisis de la evolución de la crisis* (Tesis de maestría). FLACSO México. Disponible en: file:///C:/Users/57312/Downloads/CalisayaArandaHugoEsteban_vobo.pdf.

Consejo Superior de la Judicatura. (2024). *Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024: Por el cual se regula la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial*. Bogotá, D.C. Disponible en: https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7E%2FApp_Data%2FUpload%2FPCSJA24-12151.pdf.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, M. Ávila Roldán. (2023). *Sentencia de tutela STP1686-2023 (Proceso No. T 63001220400020220011101)*. Disponible en: <https://www.cortesuprema.gov.co>.

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 47.052, 16 de julio de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2088 de 2021: Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.656, 12 de mayo de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2121 de 2021: Por medio de la cual se crea la modalidad de trabajo remoto y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.757, 3 de agosto de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=182678>

Congreso de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral*. Diario Oficial No. 51.908, 6 de enero de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Diazgranados, C.M. (2018). *Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo*. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/...>

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>

Motta Cárdenas, F. (2022). *Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral*. Revista IUSTA, (56), 113-133. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/iusta/article/view/7761>.

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 de los Estados Americanos (OEA). (2021). *Conclusiones del 2º Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo: “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género”*. OEA. Documento preliminar. Disponible en: <https://www.rialnet.org/....>

Ramírez Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., & Villagómez, M. N. (2022). *Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del COVID-19*. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), e20220107. Disponible en: <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/20220107>.

Sentencia C-103/21. (2021, 21 de abril). *Corte Constitucional (Alejandro Linares, M.P)*. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/c-103-21.htm>

Sentencia C-212/22. (2022, 15 de junio). *Corte Constitucional (Alejandro Linares, M.P)*. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm>.

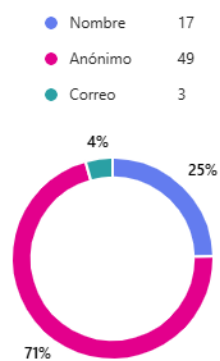
Sentencia T-112/24. (2024, 10 de abril). *Corte Constitucional (José Reyes, M.P)*. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-112-24.htm>.

CAPITULO 8: Anexos

Las imágenes de este anexo fueron elaboradas por Google Forms IA.

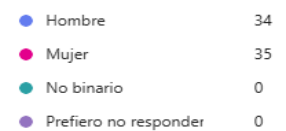
1. Forma de diligenciar la encuesta

Elige



2. Genero

¿Cuál es su género?

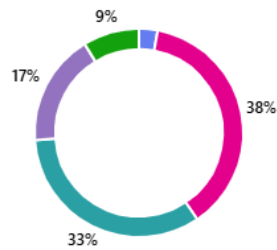


3. Edad

4. Estado Civil

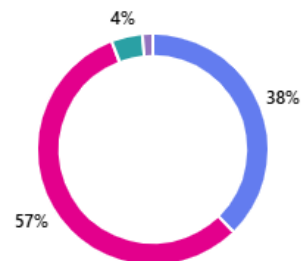
¿Qué edad tiene?

Menos de 25 años	2
Entre 25 y 34 años	26
Entre 35 y 44 años	23
Entre 45 y 54 años	12
55 años o más	6



¿Cuál es su estado civil?

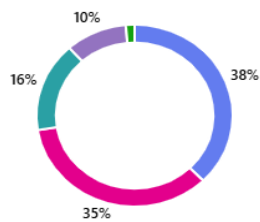
Soltero/a	26
Casado/a o en unión libre	39
Separado/a o divorciado/a	3
Viudo/a	1



5. Personas a cargo

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

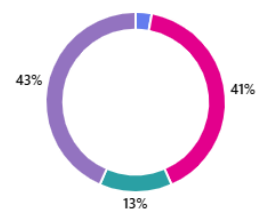
Ninguna	26
Una persona	24
Dos personas	11
Tres personas	7
Más de 3 personas	1



6. Años trabajando en la Rama Judicial

¿Cuántos años lleva trabajando en la Rama Judicial?

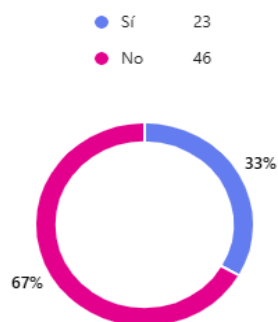
Menos de 1 año	2
Entre 1 y 5 años	28
Entre 6 y 10 años	9
Más de 10 años	30



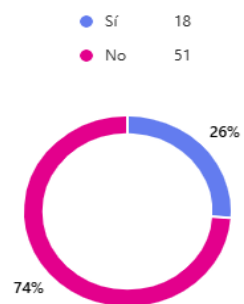
7. Hijos menores de 18 años

8. Adultos mayores dependientes

¿Tiene hijos menores de 18 años bajo su cuidado?

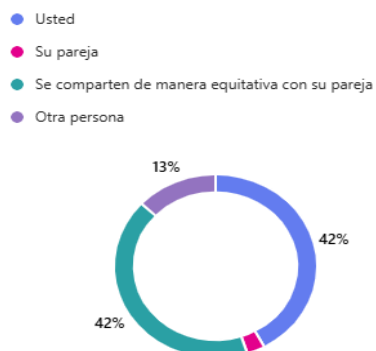


¿Tiene a su cargo el cuidado de adultos mayores u otras personas dependientes?



9. Responsabilidades del hogar

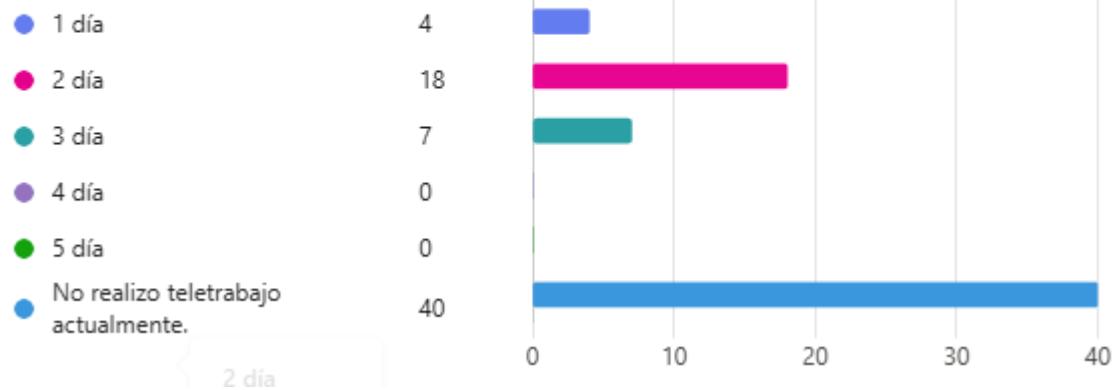
En su hogar, las responsabilidades domésticas y de cuidado generalmente recaen en:



10. Días de teletrabajo

¿Cuántos días a la semana realiza teletrabajo en promedio?

100% 100%



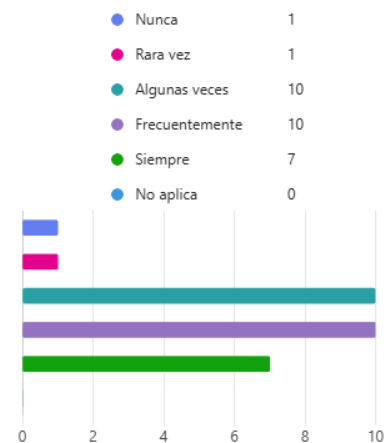
11. Metas laborales

12. Actividades fuera del horario laboral teletrabajo

¿Considera que las metas laborales asignadas en el teletrabajo son alcanzables?



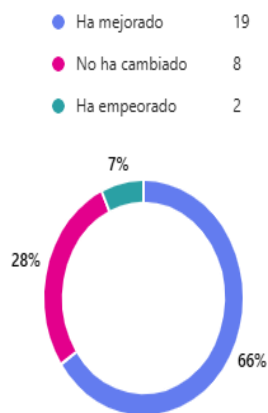
¿Con qué frecuencia realiza actividades laborales fuera de su horario oficial durante el teletrabajo?



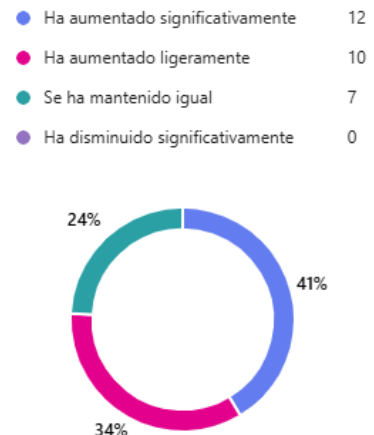
13. Equilibrio entre vida laboral y personal

14. Productividad

¿Siente que el teletrabajo ha mejorado o empeorado su equilibrio entre la vida laboral y personal?



¿Siente que su productividad ha aumentado, disminuido o se ha mantenido igual con el teletrabajo?



15. Rendimiento y responsabilidades

¿Siente que el teletrabajo ha afectado su rendimiento laboral debido a responsabilidades del hogar?



16. Felicidad

¿Considera que el teletrabajo ha mejorado o mejoraría su nivel de felicidad y satisfacción en comparación con el trabajo presencial?

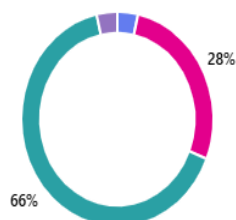


17. Cargas laboral no remunerada

18. Bienestar emocional

¿Considera que el teletrabajo ha aumentado la carga laboral no remunerada (tareas domésticas y de cuidado) en su caso?

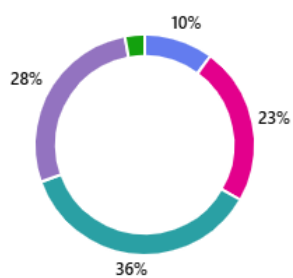
● Sí, significativamente	1
● Sí, un poco	8
● No ha cambiado	19
● Ha disminuido	1



19. Actividades fuera del horario laboral

23. ¿Con qué frecuencia realiza actividades laborales durante fines de semana o días festivos?

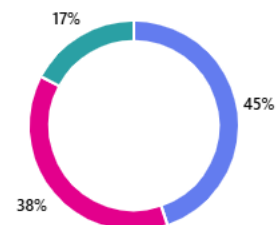
● Nunca	7
● Rara vez	16
● Algunas veces	25
● Frecuentemente	19
● Siempre	2



21. Afectación diferencial

22. ¿Cómo calificaría el impacto del teletrabajo en su bienestar emocional?

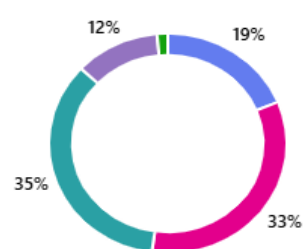
● Muy positivo	13
● Positivo	11
● Neutral	5
● Negativo	0
● Muy negativo	0



20. Consecuencias emocionales

¿Ha tenido consecuencias emocionales o físicas (estrés, insomnio, ansiedad, etc.) debido a la imposibilidad de desconectarse laboralmente?

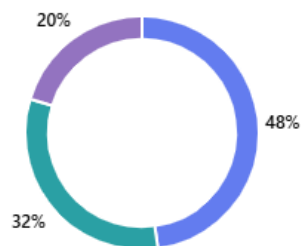
● Nunca	13
● Rara vez	23
● Algunas veces	24
● Frecuentemente	8
● Siempre	1



22. Teletrabajo diferencial

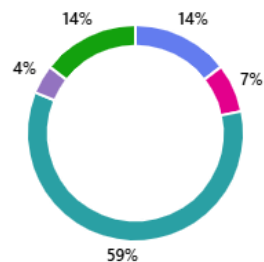
¿Cree que las responsabilidades domésticas afectan de manera diferente el teletrabajo de hombres y mujeres?

● Sí, afectan más a las mujeres	33
● Sí, afectan más a los hombres	0
● No, afectan por igual	22
● No estoy seguro/a	14



¿Considera que las políticas de teletrabajo han beneficiado más a los hombres, a las mujeres o por igual?

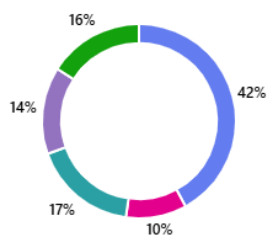
● A los hombres	10
● A las mujeres	5
● A ambos por igual	41
● No han beneficiado a ninguno	3
● No tengo una opinión al respecto	10



23. Medidas pro desconexión

¿Qué medida considera más efectiva para mejorar la desconexión laboral con enfoque de género en el teletrabajo?

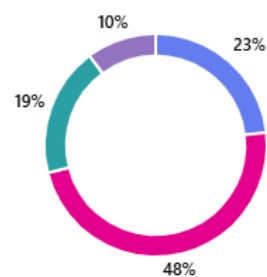
● Regulaciones más estrictas sobre la desconexión laboral	29
● Distribución equitativa de las responsabilidades domésticas	7
● Mayor flexibilidad horaria	12
● Capacitación sobre equidad de género en el ámbito laboral y doméstico	10
● No considero que sea necesario implementar medidas adicionales	11



24. Mujeres y teletrabajo

¿Cree que las mujeres con mayores responsabilidades domésticas y de cuidado deberían tener acceso a más días de teletrabajo?

● Sí, siempre	
● Sí, dependiendo de la situación particular	
● No, todos deben tener las mismas condiciones	
● No estoy seguro/a	

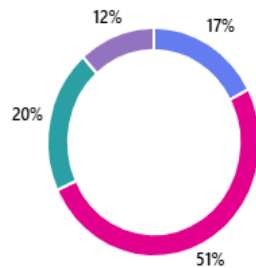


25. Hombres y teletrabajo

26. Recomendaciones

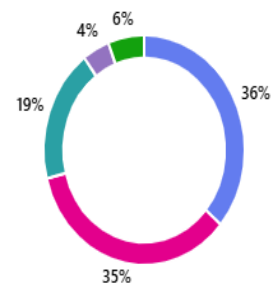
¿Cree que los hombres con mayores responsabilidades domésticas y de cuidado deberían tener acceso a más días de teletrabajo?

- Sí, siempre
- Sí, dependiendo de la situación particular
- No, todos deben tener las mismas condiciones
- No estoy seguro/a



30. ¿Qué aspectos considera fundamentales para mejorar el teletrabajo en su institución?

- Provisión de mejores herramientas tecnológicas
- Reducción de la carga laboral
- Flexibilidad en los horarios laborales
- Promoción de políticas de equidad de género
- Otras



27. Desempeño del modelo OLS

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	indice_desconexion	R-squared:	0.485			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.406			
Method:	Least Squares	F-statistic:	6.171			
Date:	Fri, 16 May 2025	Prob (F-statistic):	4.42e-06			
Time:	00:47:51	Log-Likelihood:	-139.34			
No. Observations:	69	AIC:	298.7			
Df Residuals:	59	BIC:	321.0			
Df Model:	9					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	3.3705	0.942	3.577	0.001	1.485	5.256
genero_fem	0.5660	0.519	1.091	0.280	-0.473	1.605
edad	0.2825	0.359	0.788	0.434	-0.435	1.000
estado_civil	-0.2865	0.438	-0.654	0.516	-1.163	0.590
indice_carga_domestica	0.1290	0.355	0.364	0.717	-0.581	0.839
antiguedad_rama	-0.3998	0.370	-1.080	0.284	-1.140	0.341
rendimiento_cuidado	0.5110	0.697	0.734	0.466	-0.883	1.905
felicidad	0.2904	0.575	0.505	0.615	-0.860	1.441
productividad	1.2867	0.539	2.389	0.020	0.209	2.365
dias_teletrabajo	0.5085	0.436	1.167	0.248	-0.364	1.381
Omnibus:	1.470	Durbin-Watson:	1.555			
Prob(Omnibus):	0.479	Jarque-Bera (JB):	1.504			
Skew:	0.302	Prob(JB):	0.472			
Kurtosis:	2.601	Cond. No.	20.2			

