

ESTUDIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS USADAS POR LAS
EMPRESAS DEL VALLE DE ABURRA EN LA VIRTUALIDAD PARA LA GENERACIÓN
DE UN MODELO DE TELETRABAJO QUE AYUDE A LAS PYMES

presentado por:
YULIANA ZAPATA ZAPATA - ID 311400
ELIZABETH MEJIA GONZALEZ - ID 592891
YONATTAN STIVEN MONSALVE CIFUENTES - ID 491937

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BELLO, COLOMBIA
2020

ESTUDIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS USADAS POR LAS
EMPRESAS DEL VALLE DE ABURRA EN LA VIRTUALIDAD PARA LA GENERACIÓN
DE UN MODELO DE TELETRABAJO QUE AYUDE A LAS PYMES

presentado por:
YULIANA ZAPATA ZAPATA - ID 311400
ELIZABETH MEJIA GONZALEZ - ID 592891
YONATTAN STIVEN MONSALVE CIFUENTES - ID 491937

Profesor:
JUAN CARLOS OLIER RESTREPO
juan.olier.r@uniminuto.edu.co

Asignatura:
OPCIÓN DE GRADO II
NRC 17996

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BELLO, COLOMBIA
2020

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------|----|
| Tabla de contenido | 3 |
| Tabla de ilustraciones..... | 6 |
| Agradecimientos | 7 |
| Resumen..... | 9 |
| Palabras Claves | 9 |
| Abstract | 10 |
| Key Words | 10 |
| Introducción | 11 |
| Planteamiento del problema..... | 13 |
| Descripción del problema | 16 |
| Objetivos | 18 |
| Objetivo General..... | 18 |
| Objetivos específicos..... | 18 |
| Justificación | 19 |
| Marco Referencial..... | 21 |
| Marco Conceptual..... | 21 |
| Marco Contextual..... | 23 |
| Marco Legal | 25 |

| | |
|---|----|
| Marco Teórico..... | 27 |
| Organización..... | 34 |
| Forma Jurídica | 34 |
| Según su tamaño | 35 |
| Según sector de la Economía | 35 |
| Origen de Capital | 35 |
| Según su Interacción..... | 36 |
| Tipos de Estructura | 36 |
| Diseño Metodológico..... | 38 |
| Eje Temático | 38 |
| Enfoque de investigación y paradigma investigativo | 38 |
| Diseño | 38 |
| Alcance | 38 |
| Población..... | 39 |
| Tamaño de muestra | 39 |
| Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos..... | 40 |
| Resultados y Discusiones..... | 41 |
| Interpretación de Resultados..... | 45 |
| Análisis y tratamiento de datos | 55 |
| Plan de acción del proyecto | 56 |
| Desarrollo de los objetivos..... | 56 |

Conclusiones 60

Recomendaciones 61

Bibliografía 62

Tabla de ilustraciones

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. <i>Tabla de Clasificación de Empresas por su tamaño. Recuperado de Confecamaras - Informe de Dinámica de Creación de Empresas en Colombia, enero - diciembre de 2019.</i> | 14 |
| Ilustración 2. <i>Diagrama de ISHIKAWA – Diagnostico de Problemática (Elaboración Propia)</i> | 16 |
| Ilustración 3 <i>Diseño Organizacional - Henry Mintzberg</i> | 37 |
| Ilustración 4 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 1</i> | 45 |
| Ilustración 5 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 2</i> | 46 |
| Ilustración 6 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 3</i> | 47 |
| Ilustración 7 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 4</i> | 48 |
| Ilustración 8 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 5</i> | 49 |
| Ilustración 9 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 6</i> | 50 |
| Ilustración 10 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 7</i> | 51 |
| Ilustración 11 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 8</i> | 52 |
| Ilustración 12 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 9</i> | 53 |
| Ilustración 13 <i>Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 10</i> | 54 |
| Ilustración 14. <i>Modelo de teletrabajo para las pymes del Valle de Aburra. Elaboración propia</i> | 59 |

Agradecimientos

Esta tesis la queremos dedicar principalmente a Dios, que cada día nos dio la fuerzas para seguir adelante luchando para terminar nuestra carrera como Administradores de empresas, sin dejar de lado también a todas las personas que nos acompañaron en este proceso; principalmente a nuestro profesor el Sr. Juan Carlos Olier Restrepo, por la dedicación y apoyo que nos ha brindado a este trabajo, por el respeto a sus sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas.

También como segunda instancia a la Corporación Minuto de Dios, por habernos brindado día a día los recursos necesarios para continuar adelante con la carrera y no rendirnos ante la primera dificultad presentada, sabemos que un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En estos momentos, en que nos encontramos a vísperas de terminar nuestra Carrera de Administración de Empresas, queremos dar un sincero agradecimiento a los Profesores, quienes, con su gran esfuerzo y experiencia, han sabido transmitir sus conocimientos, para poder llevar a feliz término todos y cada uno de los trabajos y compromisos inculcado a través de lo corrido de estos años; ellos, al igual que nuestros Padres, Allegados y Amigos, fueron el soporte indispensable para forjar un gran talento y conocimientos que nuestras mentes han podido valorar, para hacernos más eficientes y profesionales para lo que nos depara el futuro y podamos llevar a feliz término este gran esfuerzo que hemos hecho, con tanto sacrificio y dedicación. Gracias por su amabilidad para facilitarnos su tiempo y sus ideas; siendo también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

Damos infinitas gracias a nuestras familias, a nuestros padres que sin su voz de aliento todos los días, sin sus consejos que un día seguimos y sin su apoyo incondicional ante tantas adversidades no hubiéramos sacado esta carrera adelante, hermanos y parejas que siempre estuvieron también brindándonos apoyo y ánimos todos los días para seguir adelante y recoger algún día los frutos de este gran esfuerzo y decisión que hasta hoy ha sido la mejor que hemos tomado en la vida.

Estos agradecimientos los cuales tendrán un gran valor agregado, y es que no defraudaremos la Institución a la cual pertenecemos y nos hacemos dignos de representar, al llevar con sapiencia nuestro aprendizaje en las labores que iremos a desempeñar; queremos exponer nuestros sentimientos de gratitud y aprecio, para TODOS los que nos brindaron un gran apoyo incondicional que fue muy necesario en los momentos difíciles para lograr cumplir este gran sueño.

Resumen

La implementación del teletrabajo tiene muchos beneficios los cuales están asociados con la eficacia, eficiencia, efectividad, productividad, flexibilidad, desarrollo; entre otros, sin embargo, su visión a la hora de usar dicha figura dentro del sector productivo no es generalizada, debido a la percepción, retos que plantea, y cambios a los cuales las organizaciones y sus colaboradores se enfrentarían al momento de establecer e incorporar dicha figura de trabajo. El teletrabajo lo que busca es beneficiar especialmente a la población más vulnerable; y de esta manera poder reducir costos laborales asociados principalmente a locaciones, puestos de trabajo, servicios públicos, arrendamientos, entre otros; los cuales se reducen de manera muy significativa si se hace uso adecuado de dicho recurso.

A pesar de lo anterior, se observa, que el Gobierno local, es muy poco lo que ha hecho por tratar de incentivar o motivar a las empresas, especialmente del sector privado, para que implementen esta nueva modalidad laboral, lo cual podría generar grandes beneficios, especialmente tratándose de población vulnerable. Por lo anteriormente descrito es que se planea desarrollar esta investigación la cual tiene como objetivo general analizar el teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en todo el valle de aburra.

Palabras Claves

Teletrabajo, Alternancia, Trabajo en casa, Organizaciones, Innovación, Pandemia,

Abstract

The implementation of telework has many benefits which are associated with efficiency, efficiency, effectiveness, productivity, flexibility, development; among others, however, his vision in using this figure within the productive sector is not widespread, due to the perception, challenges he poses, and changes that organizations and their collaborators would face when establishing and incorporating that figure of work. Telework is especially about benefiting the most vulnerable population; and in this way be able to reduce labor costs mainly associated with locations, jobs, utilities, leases, among others; which are significantly reduced if such a resource is made appropriately used.

Despite the above, it is noted that the local government has done very little to try to incentivize or motivate companies, especially the private sector, to implement this new modality of work, which could generate great benefits, especially in the case of vulnerable people. From the above described is that it is planned to develop this research which aims to analyze telework as a work alternative for employees and employers throughout the Valley of Aburrá.

Key Words

Telework, Alternation, Work at home, Organizations, Innovation, Pandemic

Introducción

Las organizaciones a nivel mundial sin importar su tamaño sean grandes, medianas o pequeñas trazan como objetivo llegar al éxito y no solo alcanzar a este, si no también permanecer en el tiempo, para tal logro es importante tener claridad en un aspecto y es la Innovación empresarial. En un mundo donde la inmediatez del mercado es cada vez mayor y la manera en cómo se adquieren o consumen bienes y servicios cambia constantemente, requiere que se produzca una respuesta oportuna y acertada a dichas necesidades por parte de las organizaciones para el afrontamiento de los nuevos retos del mercado.

La apertura de mercado, las sociedades interconectadas y la masificación de la información ha generado que la exigencia en la satisfacción de las necesidades de los usuarios sea cada vez mayor, debido a que estos esperan gran cumplimiento de la promesa de servicio o de consumo, por lo cual es de suma importancia que toda compañía trabaje constantemente en cumplir todas aquellas estrategias, procesos y actividades que se han planeado y trazado con miras a sostener los objetivos organizacionales y no solo es de suma importancia dicho aspecto sino también en cómo se debe involucrar a cada uno de los elementos que componen la estructura de la organización para que de manera articulada y cohesionada se encaminen hacia nuevos horizontes.

La innovación se ha convertido en el referente del valle de aburra a nivel nacional, en especial Medellín donde su apuesta ha sido por generar condiciones favorables de empleabilidad y transformación social, pero ¿Que sucede cuando las pequeñas Unidades productivas no cuentan con las Herramientas adecuadas para su funcionamiento?

La pandemia del COVID19, trajo consigo muchos cambios para los cuales las pequeñas empresas del valle de aburra no estaban preparadas llevando a muchas a engrosar la lista de pequeñas unidades que cesaron actividades definitivamente todo ello al no contar con la planeación, estrategias y modelos de trabajo que les permitiera sortear la situación de orden nacional y mundial, por tal razón para contribuir al desarrollo del sector productivo del valle de, y que estos puedan contribuir a retos como la pobreza, la generación de empleo, formalización en el sector empresarial y sus procesos se allanan el camino para plantear una oficina de consultoría interdisciplinaria para las empresas ubicadas en el valle de aburra, la cual un estudio el cual facilitara la identificación de las estrategias empleadas en las empresas para afrontamiento de la pandemia del trabajo virtual con el fin de generar un modelo de trabajo que ayude a las pequeñas PYMES del Valle de Aburra.

Planteamiento del problema

La base para el desarrollo económico de una sociedad es a través de su comercio, por lo cual las grandes, medianas y pequeñas empresas cumplen un papel importante en la construcción de tejido socioeconómico de una nación, debido a que no solo generan ingresos a las arcas del estado por medio de la tributación para atender las necesidades de los nacionales sino también en generación de bienes, servicios y sobre todo fomento de empleo, por lo cual es un tema álgido para Medellín y el valle de aburra La creación de empleo formal y de calidad es uno de los principales retos que enfrenta la subregión en el propósito de aumentar la calidad de vida de sus habitantes. (Perfil socioeconómico de Medellín y del valle de Aburrá, 2019)

La segmentación por tamaño de las empresas en Colombia está establecida de la siguiente manera, “De acuerdo con el tamaño de la empresa medido por el valor de sus activos, se evidencia que el conjunto de nuevas unidades productivas está conformado principalmente por microempresas (99,53%), seguido por las pequeñas empresas (0,44%) y el restante se encuentra en las medianas y grandes empresas (0,03%). (Informe de Dinámica de Creación de Empresas en Colombia, 2020) Pero es de destacar que, aunque la mayor parte de esta conformación del volumen se lo llevan las microempresas existe una alta tendencia a considerar “Según IARA, un grupo de consultoría de compañías, el 70% de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia fracasan en los primeros cinco años. (El 70% de las 'pymes' en Colombia fracasan en los primeros cinco años, 2018) La tendencia a la pérdida de unidades productivas impacta negativamente la económica del país ya que se pierde fuerza productiva y se desmejora la calidad de vida de las personas, la razón principal del porqué del fracaso de las PYMES en Colombia de acuerdo a

“informe realizado por IARA Consulting Group, grupo de consultoría en estrategia empresarial, el error principal de las compañías es que no conocen los factores que determinan su desempeño y por eso fracasan.” (¿Por qué el 70% de las empresas en Colombia fracasan en los primeros cinco años?, 2018)

**Tabla 3. Unidades productivas por tamaño
Ene-Dic 2019/18**

| Tamaño | Número de empresas creadas | | Participación, % | |
|--------------|----------------------------|----------------|------------------|--------------|
| | Ene-Dic 2018 | Ene-Dic 2019 | Ene-Dic 2018 | Ene-Dic 2019 |
| Microempresa | 301.705 | 308.223 | 99,6 | 99,6 |
| Pequeña | 1.243 | 1.155 | 0,4 | 0,37 |
| Mediana | 69 | 70 | 0,0 | 0,0 |
| Grande | 10 | 15 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 303.027 | 309.463 | 100,0 | 100,0 |

Ilustración 1. *Tabla de Clasificación de Empresas por su tamaño. Recuperado de Confecamaras - Informe de Dinámica de Creación de Empresas en Colombia, enero - diciembre de 2019.*

La no formalización organizacional, la debida gestión, planeación y demás factores que inciden en la composición de experticia necesaria para lograr la correcta administración y toma de decisiones que impacten positivamente la forma en cómo se desenvuelven las PYMES en el mercado, lleva a que muchas de estas unidades productivas no puedan sostenerse en el tiempo y crezcan, lo cual denota una carencia para el sector productivo nacional y es la necesidad de contar con el asesoramiento adecuado que permita justo y a tiempo a dichas organizaciones contar con información de primera mano, tecnificación y profesionalismo.

El COVID19 trajo consigo no solo una situación fitosanitaria si no también política, social y en este caso que se aborda económica, se “estima que antes de

finales de 2020 podrían cerrar 2,7 millones de empresas, equivalentes al 19% de todas las firmas de la región. En términos de empleo, esto generaría la destrucción de más de 8,5 millones de puestos de trabajo que representan el 8,1% del total del empleo formal en el sector empresarial. (Perfil socioeconómico de Medellín y del valle de Aburrá, 2019)

El presente proyecto tiene como objeto abordar la problemática anteriormente mencionada con el sector productivo del Valle de Aburra de tal manera que pueda impactar dicho sector brindándoles una herramienta que le permita como lo es un modelo de trabajo articular las funciones administrativas y operativas de la mejor forma, además de contribuir a la toma de decisiones y la previsión de situaciones futuras, a partir de las cuales Con miras a generar impacto positivo, visibilizador y constructor de tejido social las empresas pymes ubicadas en el Valle de Aburra sigan aportando a un desarrollo social sostenible de la región.

Por lo anterior es importante que para poder generar la herramienta que ayude a las PYMES se plantee la siguiente pregunta ¿Cuáles son las Estrategias Usadas por la Empresas del Valle de Aburrá en el trabajo virtual para la Generación de un Modelo de Teletrabajo que Ayude a las Pymes?

Descripción del problema

La economía del valle de aburra esta mediada en su gran mayoría por pequeñas pymes las cuales no logran permanecer en el tiempo debido a la mala gestión y organización de las mismas llevándolas a la toma desacertada de decisiones que con el tiempo pasan factura haciendo que la inversión se pierda, se genere desempleo y por ende menos fuerza laboral y productiva para la región, el Covid19 llega para sumarse como otra causa más para el cierre de las unidades productivas de la región debido a que muchas empresas no tenían previsto una situación así, y pararon totalmente sus actividades, dejando a un lado una opción como el teletrabajo que permite operar aun con las vicisitudes de la pandemia, a continuación, en el diagrama de Ishikawa se aborda la problemática:

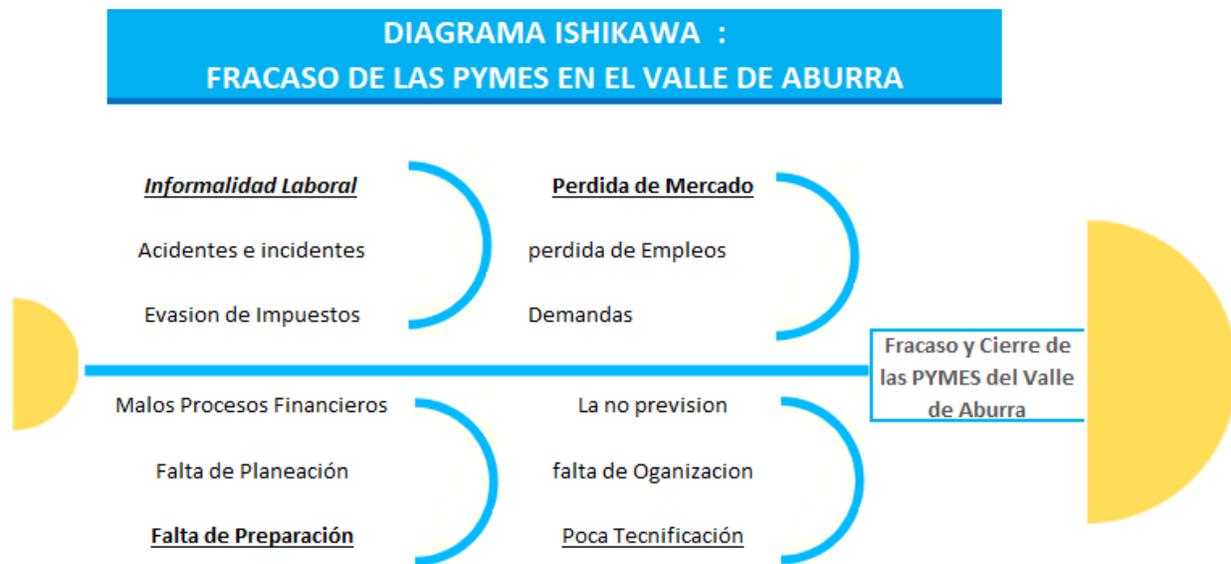


Ilustración 2. Diagrama de ISHIKAWA – Diagnostico de Problemática (Elaboración Propia).

El diagrama permite generar importantes interrogantes que deben ser abordados:

- ¿Qué Estrategias son usadas por la Empresas del Valle de Aburra para modelo de Teletrabajo en las Pymes?
- ¿Dónde se puede recopilar información importante sobre la problemática abordada?
- ¿Cómo registrar información primaria sobre las estrategias usadas por las empresas del Valle de Aburra para diseñar un modelo de Teletrabajo?
- ¿Qué modelo de teletrabajo es adecuado como herramienta de ayuda para las PYMES del valle de aburra?

Objetivos

Objetivo General.

Identificar las Estrategias Usadas por la Empresas del Valle de Aburra para generar un modelo de Teletrabajo en las Pymes.

Objetivos específicos.

- Sintetizar información relevante en bases de datos, libros electrónicos y repositorios que permitan conocer información sobre la problemática abordada.
- Registrar información por medio de encuestas sobre las estrategias usadas por las empresas del Valle de Aburra para un modelo de Teletrabajo.
- Crear Modelo de trabajo de acuerdo a la información recabada como herramienta de ayuda para las PYMES.

Justificación

Actualmente podemos observar como el trabajo se ha dinamizado de una forma sin precedentes debido a la celeridad provocada por la contingencia mundial del COVID19 esto de acuerdo con el informe de la CEPAL en su edición N° 23 “*Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*”, el cual informa: “*se estima una pérdida de aproximadamente 47 millones de empleos... El retorno al nivel de actividad económica pre-pandemia tomará varios años, advierten CEPAL y OIT, lo que se traducirá en una lenta recuperación del empleo. De esta forma, si se mantuviera una tasa de crecimiento promedio del producto interno bruto (PIB) regional de 3,0%, solo se alcanzaría en 2023 el nivel de PIB que existía en 2019*”. CEPAL (2020). de manera que la virtualidad ha tomado un alto poder en medio de la pandemia, lo que a su vez se ha convertido en la herramienta principal para que las empresas puedan sortear las muchas dificultades entre las cuales la principal es el cese total o parcial de las actividades económicas y productivas, siendo objeto principal de afectación las pymes.

Hoy en día se puede apreciar como en el valle de Aburrá estas pequeñas empresas ocupan un gran porcentaje, y son las que más oportunidades de trabajo le brinda a la población; pero que por la razón de ser pequeñas y medianas empresas no tiene una buena organización, ni una gestión que los ayude en los momentos de pandemia lo que provoca un alto índice de desempleo, mayor informalidad y desaceleración económica para la región y el país.

Es por esta razón que a través del tiempo hemos visto cómo muchas de ellas se declaran en liquidación forzosa porque toda su inversión se ha perdido debido a su mala planeación, por esto

con este trabajo se quiere diseñar un modelo de trabajo con estrategias que ayudaran a estas empresas a poder afrontar situaciones como la anteriormente descritas de manera que se pueda dinamizar y reinventar la manera en cómo operan.

Marco Referencial

Marco Conceptual

Estrategia: *Iniciamos por definir Estrategia como el puente que hay entre las políticas o los objetivos más altos y las tácticas o acciones concretas para llegar a la meta, en ese contexto es importante mencionar que la palabra estrategia nace de los términos griegos "stratos" (ejército) "agein" (guía), lo que significa guía del ejército, es decir la estrategia surge de una concepción meramente militar que se fue generalizando a través de los años otros campos del conocimiento como la administración y los negocios. Pensemos (2019).*

Empresa: *Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación. Economipedia (2015).*

Valle de Aburrá: *región está conformada por diez municipios, a saber, de sur a norte: Caldas, La Estrella, Sabaneta, Envigado, Itagüí en el sur, Medellín en el centro del valle, Bello, Copacabana, Girardota y Barbosa en el norte, en una extensión de 1.165,5 kilómetros cuadrados, de los cuales el 15,2% corresponde a suelo urbano, según los Planes de Ordenamiento Territorial vigentes para cada municipio, habitan 4.055.296 personas al año 2020. Medellín como vamos (2020).*

Teletrabajo: *"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador*

y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Modelo: *Un modelo es una abstracción o una representación idealizada de un sistema de la vida real. El propósito del modelo es proporcionar un medio para analizar el comportamiento del sistema con el fin de mejorar su desempeño. O si el sistema no existe todavía, para definir la estructura ideal de este sistema futuro indicando las relaciones funcionales entre sus elementos. La realidad de la solución obtenida del modelo depende de la validez de él para representar el sistema real. Entre más grande sea la discrepancia entre la salida del modelo y el mundo real, más impreciso es el modelo para describir el comportamiento del sistema original. Una ventaja importante de un modelo es que le permite a uno examinar el comportamiento del sistema sin interferir la operación que se está realizando. Sites (2019).*

Pymes: *Pyme (también conocida como PyME o por las siglas PME) es un acrónimo que significa “pequeña y mediana empresa”. Hace referencia a una empresa compuesta por un número reducido de trabajadores y con un volumen de ingresos netos moderado, en comparación con grandes corporaciones industriales o mercantiles. Economipedia (2019)*

Marco Contextual

El valle de Aburrá está constituido por diez municipios el cual alberga más de 21.000 Pymes que contribuyen al desarrollo económico de la región y que impacta abiertamente la dinámica económica y social del departamento, pero la pandemia del COVID19 ha afectado profundamente el desarrollo económico y de las actividades de todas las medianas y pequeñas empresas de acuerdo con el informe de la CEPAL, las Pymes en Latinoamérica *“representan alrededor de 99% del total de empresas y dan empleo a cerca de 67% del total de trabajadores”*. Pero *“La pandemia del COVID-19 está produciendo un impacto muy profundo sobre la economía y la sociedad de América Latina y el Caribe. La CEPAL estima que antes de finales de 2020 podrían cerrar 2,7 millones de empresas, equivalentes al 19% de todas las firmas de la región. En el caso de las microempresas este porcentaje podría llegar al 21%.”*

En términos de empleo, esto generaría la destrucción de más de 8,5 millones de puestos de trabajo: 8,1% del total del empleo formal en el sector empresarial y más de un quinto de los puestos de trabajo generados por las microempresas. CEPAL (2020).

Lo anterior muestra cifras bastantes alarmantes además de acuerdo con Informe de Dinámica de Creación de Empresas en Colombia, enero - junio de 2020 de Confecámaras la tendencia fue negativa pasando del periodo de 2019 con respecto al 2020 una variación negativa del 26% y de acuerdo con FENALCO a principios del 2020 habían 6,7 millones de empleos vinculados al comercio y luego paso a 5 millones habiendo una destrucción de 1,7 puestos de trabajo lo que es altamente preocupante, lo que denota una carencia en la planeación y organización de las Pymes para el afrontamiento a situaciones fortuitas como el COVID19.

La investigación se abordará en el valle de aburra con las PYMES que en ella se encuentran, con el ánimo de recopilar información de fuentes primarias y secundarias; para la obtención de la información proveniente de fuentes primarias se aplicara una encuesta estructurada de orden secuencial con respuestas cerradas y múltiples de manera que se permita generar gráficas y tabulación de datos para el conocimiento de la percepción del teletrabajo por parte de los pequeños empresarios; para la obtención de datos de fuentes secundarias se hará mediante la búsqueda, rastreo de información en textos académicos, bases de datos, y repositorios información que permita generar las bases académicas y contextuales del proyecto y para la generación

del modelo de teletrabajo que permita ayudar a las PYMES del Valle de Aburrá.

Marco Legal

- Ley 1221 de 2008: el objetivo de dicha ley es la de regular el Teletrabajo en Colombia.
- Decreto 884 de 2012: Decreto emitido por la presidencia para la reglamentación del teletrabajo en Colombia.
- Ley 1341 de 2009: Promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social y económico y político de la Nación.
- Ley 1429 de 2010: La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo en sus diferentes formas.
- Ley 1562 de 2012: ley que regula la seguridad laboral y empresarial en Colombia.
- Código sustantivo del Trabajo
- Ley 590 del 10 de junio de 2000: ley gubernamental que busca promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas
- Ley 905 del 2 de agosto de 2004: ley gubernamental que modifica la anterior para la promoción y creación en el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia.
- Ley 1010 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

- monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986: reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
 - Resolución 1016 de 1989: reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos del país.
 - Constitución política del 1991: carta magna para la constitución de los derechos humanos de los conciudadanos del país.

Marco Teórico

El Teletrabajo surge producto de las necesidades que en el entorno se presentan cada día lo que genera una reestructuración de la estructura organizacional, las actividades y procesos administrativos de las compañías, lo que significa romper los esquemas con los que se habitúan a trabajar estas, y es que la manera en que se concibe el trabajo cada día va mutando ya que las nuevas tecnologías permiten la flexibilización de la presencialidad tanto de los colaboradores como de los clientes en las compañías, debido a mutabilidad con la que se realizan los procesos comerciales, de producción y de servicio exige que las empresas generen una adecuada planeación estratégica para el afrontamiento de los retos que depara el mediano y corto plazo.

Para las organizaciones ha sido difícil enfrentarse a las nuevas situaciones que se presentan en el mundo debido a la pandemia del COVID – 19, y mucho más a las que componen al valle de aburra ya que la gran mayoría son Pymes; enfrentasen al teletrabajo sin tenerlo planeado no ha sido fácil. Muchas de estas empresas y pymes lo venían evaluando e incluso varias participaron en concursos lanzados por el área metropolitana.

En el evento, en el que participaron empresas del sector privado como Espiral Grupo, Grupo Orbis, FAMILIA, Colcomercio, Uniban, Servicios Nutresa S.A.S., Cámara de Comercio de Medellín, Compañía de Galletas NOEL, entre otras, se explicó la iniciativa del Teletrabajo en las modalidades de trabajo autónomo, suplementario y móvil; se dieron a conocer las cifras a nivel mundial de la apropiación del Teletrabajo, en la cual se destaca que el 20% del empleo laboral en el mundo ya está tele trabajando y se les explicó en detalle la metodología de implementación en sus cinco fases en Colombia. (Impulsan el teletrabajo en el valle de Aburrá, 2016)

Pero gracias a la pandemia del COVID – 19 les ha tocado a las empresas someterse al teletrabajo generando así que muchas se declaren en liquidación forzosa ya que no pueden solventarse ellas mismas ni a sus trabajadores.

El cierre de empresas no sólo trae consigo pérdidas económicas, sino que, con el paso de los días, estas se pueden traducir en quiebras empresariales, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas, que tienen músculo financiero para soportar un corte prolongado en su flujo de ingresos. (Torres G, 2020, pág. 7)

Es importante reconocer cuales sectores económicos son más sensibles al choque cuánto pueden soportar un cierre derivado de una caída natural en su demanda o por las propias decisiones gubernamentales, y cuántos empleos y de qué tipo se comprometen con su cierre. La capacidad para continuar realizando sus actividades haciendo uso de plataformas virtuales (teletrabajo, ventas electrónicas), su estructura empresarial en términos de número y tamaño de empresas, la dependencia de insumos importados, la estructura de su demanda (interna, externa), el tipo de bienes producidos (básicos, suntuarios), su grado de formalización y bancarización, la intensidad en el uso de mano de obra, entre otros aspectos, serán claves al momento de emprender un análisis de esta naturaleza. (Torres G, 2020, pág. 10)

Pero lamentablemente para todas las empresas del valle de aburra no le es fácil esta situación del teletrabajo “Sin embargo, este es un verdadero reto para todos, al evidenciarse en la encuesta realizada por Fenalco Antioquia que el 60 por ciento de los comerciantes no realiza ventas por internet.” (Mercado, 2020)

Lo que antes fue llamado Telecommuniting y fue usado para superar una crisis económica, ahora gracias a internet y a las mejoras de las TIC, es cada vez más común que todo tipo de compañías alienten a sus empleados a disfrutar los beneficios del Teletrabajo.

El trabajo remoto ha sido la gran forma de resolver los momentos de crisis para las empresas, y también para las personas sin empleo que vieron en el comercio electrónico o en el teletrabajo autónomo, una forma de ofrecer sus servicios creando empresas propias o sin estar aliados directamente a una compañía. (Teletrabajo, s.f.)

Desde la década del 70, en medio de la crisis del petróleo, en Estados Unidos varias empresas comenzaron a implementar el teletrabajo, utilizando la telefonía como herramienta principal para llevar a cabo las funciones de manera remota. Hoy en día, el teletrabajo ha roto barreras y no solo se aplica para hacerle frente a temas de movilidad y contaminación, sino también a temas como la inclusión social y la calidad de vida. (Colombia, 2016).

La flexibilización del trabajo ha permitido una mutación del mismo conllevando a que las compañías independiente de su tamaño opte por establecer metodologías de trabajo que sigan propendiendo por los intereses y objetivos de la misma, para abordar el teletrabajo se hace necesario realizar los apartes y comparaciones con respecto a la modalidad de trabajo en casa ya que existe unas claras distinciones entre dichas modalidades lo que ha conllevado incluso a que la regulación de las mismas a través de las leyes proferidas por el gobierno colombiano sean diferentes, para el teletrabajo se presenta la ley 1221 de 2008 y para el trabajo en casa la ley 2088, a continuación breve comparativa:

| | LEY 1221 DE 2008 | LEY 2088 DE 2021 | |
|--|---|---|--|
| DECRETA | La cual establece normas para promover y regular el Teletrabajo | La cual establece normas para promover y regular el trabajo en casa | DECRETA |
| Artículo 1 OBJETO | La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones | La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral | Artículo 1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN |
| Artículo 2 DEFINICIONES | Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones: Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autonomo, Moviles , Suplementarios | Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. | Artículo 2 DEFINICION DE TRABAJO EN CASA |
| Artículo 3 POLITICA PUBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO | Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones, Acceso a equipos de computación, Aplicaciones y contenidos, Divulgación y mercadeo, Capacitación e Incentivos. | Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos se garantizarán: a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas. | Artículo 3 GARANTIAS EN LA HABILITACION DEL EJERCICIO DEL TRABAJO EN CASA EN LAS FUNCIONES Y SERVICIOS PUBLICOS |
| Artículo 4 RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO | Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte: a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional d) Cafés Internet e) Organismos y/o asociaciones profesionales | Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera. | Artículo 12 PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACION |

Fuente: mintrabajo.gov.co

| | | | |
|--|---|--|--|
| Artículo 5 IMPLEMENTACION | El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo. | Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. | Artículo 5 ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL EN EL TRABAJO EN CASA |
| Artículo 6 GARANTIAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES. | <ol style="list-style-type: none"> 1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. 2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor. 3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. 4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. 5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. 6. Se promueve la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. 7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. 8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocerse el salario que tiene derecho. 9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del | <p>Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.</p> <p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.</p> <p>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p> <p>Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos se garantizarán:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa; b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores; c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas. | Artículo 11 GARANTIAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL |
| Artículo 7 REGISTRO DE TELETRABAJADORES | Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. | El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes. | Artículo 15 INSPECCION Y VIGILANCIA |
| Artículo 9 VIGENCIA | La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación. | Esta Ley rige a partir de su promulgación | Artículo 16 VIGENCIA |

El teletrabajo en Colombia ha representado una gran innovación y organización para las empresas, ya que a través de este se han mejorado las relaciones laborales entre muchos colaboradores de las diferentes empresas que lo han implementado.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). (Mintic, 2020).

Actualmente el teletrabajo en Colombia presenta distintos beneficios que ayudan tanto al empleador como al colaborador, es decir para la empresa trae beneficios en una gran parte de las áreas que la componen, y al colaborador en todo la parte emocional y personal que lo caracteriza, y también ayudando al medio ambiente que es una prioridad hoy en el mundo.

Los beneficios que el teletrabajo presenta a las empresas son:

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos.

- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros. (Teletrabajo, s.f.)
- Pero también trae ventajas muy competitivas para los colaboradores que son:
- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas. (Teletrabajo, s.f.)

Pero este a pesar de tener tantas ventajas que favorecen tanto a las empresas como a los colaboradores no ha tenido una gran acogida frente a la pandemia del COVID – 19, ya que ha obligado a las empresas a utilizar el teletrabajo como ayuda para mantenerse en el mercado sin tener antes previsto que tan rentable puede ser para las empresas y que si cuentan con todos los recursos para mantenerla en función. Confecamaras encuestó a más de nueve mil empresas a principios de abril y encontró que: un 12,4% de ellas redujeron su planta de personal, otro 11,7% utilizó la figura de vacaciones anticipadas, y un 10,9% promovió el trabajo desde casa para mantener sus actividades económicas y no despedir a sus empleados. (Las condiciones del teletrabajo durante la pandemia, 2020).

La manera en cómo se han desenvuelto las organizaciones por medio de la historia ha sido producto de las diferentes teorías organizacionales que se han postulado, y es que de manera correlacionada cada una ha influido de manera directa o indirecta afectando la manera en cómo se concibe el trabajo, los perfiles ocupacionales entre otros roles que se hacen inherentes el proceso administrativo, a continuación, se relacionan las principales teorías clásicas y modernas de la organización:

Teorías Clásicas

| Nombre | Referentes | Postulado |
|---|--|--|
| <u>Teoría científica</u> | Frederick Taylor, Henry L Gantt, Lilian y Frank Gilbreth | La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual. |
| <u>Teoría funcional</u> | Henri Fayol | La mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos. |
| <u>Teoría burocrática</u> | Max Weber | La mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores. |
| <u>Teoría de las relaciones humanas</u> | Elton Mayo, <u>Mary Parker Follet</u> , Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor | La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar. |
| <u>Teoría de los sistemas cooperativos</u> | Chester Barnard, 1938 | La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos. |
| <u>Teoría de los sistemas</u> | Ludwig von Bertalanffy, Robert Katz, Franz Rosenzweig | La mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional. |
| Teoría del comportamiento | James G. March, Herbert A. Simon | La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad. |
| Teoría política | Philip Selznick, Jeffrey Pfeffer y Michel Crozier | La mejor forma de organización es la que crea relaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella y gestiona de manera positiva el conflicto. |
| <u>Teoría del desarrollo organizacional</u> | Kurt Lewin y Douglas McGregor | La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible. |
| <u>Teoría de la contingencia</u> | Tom Burns, G. M. Stalker, Joan Woodward, John Child | La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente. |

Teorías Modernas

| Nombre | Referentes | Postulado |
|---|--|---|
| Teoría de la población ecológica | Michael T. Hannan y John H. Freeman | La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia. |
| Teoría institucional | John W. Meyer, Brian Rowan y P. J. DiMaggio, W. Powell | La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar. |
| <u>Teoría del costo de transacciones</u> | Oliver E. Williamson | La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción. |
| <u>Teoría de los recursos y capacidades</u> | Jay Barney | La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades. |
| <u>Teoría de la agencia</u> | Richard P. Rumelt, Dan Schendel, David J. Teece | La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización. |
| Teoría del caos determinista | A. B. Cambell | La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad. |
| <u>Teoría de los sistemas alejados del equilibrio</u> | Ilya Prigogine | La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse. |
| Teoría de los sistemas adaptativos complejos | Stuart A. Kauffman | La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno. |
| Teoría de la autocrítica organizada | Humberto Maturana y Francisco Varela | La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio. |

Fuente: Rivas Tovar, Luis Arturo. *Evolución de la teoría de la organización*

Organización

Se refiere al establecimiento y agrupación de actividades y recursos necesarios que interactúan entre sí a través de una coordinación horizontal y vertical para el cumplimiento de los objetivos contemplados en la estructura de la empresa, Castellano (2014).

Las organizaciones tienen una importancia muy grande en la dinámica mundial y como se desarrollan las sociedades de ahí que su estructura permite hacer una lectura adecuada de su tamaño, su composición y sector al que pertenece.

De acuerdo con lo anterior las organizaciones se clasifican así:

Forma Jurídica:

- Comanditarias son aquellas de composición mixta unos socios participan en la administración y otros en la aportación de capital.
- Sociedad Colectiva puede
- den participar muchos socios, pero responden de manera ilimitada con el patrimonio.
- Cooperativa no tiene finalidad de lucro si no de bienestar social.
- Unipersonal formada por una persona, y responde de manera ilimitada con el patrimonio.
- Limitada, los socios responden solo con el capital de patrimonio aportado.
- Anónima, los socios responden solo con el capital de patrimonio aportado, no suelen conocerse entre los socios. Mejía (2020).

Según su tamaño

- Microempresa, está compuesta por máximo 10 trabajadores, su producción, ganancias, infraestructura y desarrollo tecnológico es muy poco.
- Pequeña Empresa, tiene entre 11 y 49 trabajadores, pero aun su actividad económica es muy limitada.
- Mediana Empresa, tiene entre 50 y 250 trabajadores, su actividad es más estructurada, posee división y áreas funcionales de trabajo, su actividad económica es más consolidada. Mejía (2020).

Según sector de la Economía

- Sector Primario, dedican principalmente a la extracción de materias primas. Usan herramientas y sistemas técnicos básicos
- Sector Secundario, se dedican a la transformación de las materias primas extraídas por las empresas del sector primario. Utilizan procesos de complejidad media para llevar a cabo sus funciones.
- Sector Terciario, organizaciones no se limita solo a tareas físicas, también se dedica a la ejecución de tareas intelectuales y al desarrollo tecnológico. Mejía (2020).

Origen de Capital

- Privado, el capital que las constituye proviene de individuos particulares.
- Público, su capital proviene del estado, el cual puede ser local, regional o nacional.
- Mixtas, capital tanto por parte del Estado como de entidades particulares. Mejía (2020).

Según su Interacción

- Formal, estructuradas donde la manera como los individuos interactúan se encuentra regulada de forma legítima. Existen actividades corporativas, roles, departamentos, y una estructura jerárquica definida y avala dentro de los límites de la ley local.
- Informal, sus dinámicas son más flexibles. Los comportamientos, las relaciones interpersonales, y las interacciones entre individuos que tienen lugar en el día a día de la empresa son más abiertas y flexibles. Mejía (2020).

Las organizaciones para lograr una operación coordinada y ordenada deben configurar su estructura organizacional, de acuerdo con Mintzberg, plantea cinco tipos de estructuras organizacionales:

Tipos de Estructura

Estructura Simple: la coordinación la lleva la cúspide estratégica mediante supervisión directa. Mínimo de personal y de línea media.

Burocracia Mecánica: coordinación a través de la estandarización del trabajo lo que hace que sea creada toda la estructura administrativa.

Burocracia Profesional: coordinación a través del conocimiento de los empleados, por lo que se necesitan profesionales altamente entrenados en el centro operativo y considerable personal de apoyo.

La estructura y línea media no son muy elaborados.

Estructura Divisionalizada: coordinación se lleva a cabo mediante

la estandarización de productos de distintas unidades de producción. La línea media de cada una de estas unidades o divisiones tiene gran autonomía.

Adhocracia: organizaciones más complejas, en que se requiere la combinación de trabajos a través de equipos y coordinados mediante el compromiso común. Tienden a desaparecer la línea y el personal de apoyo (staff). Mintzberg (2019).

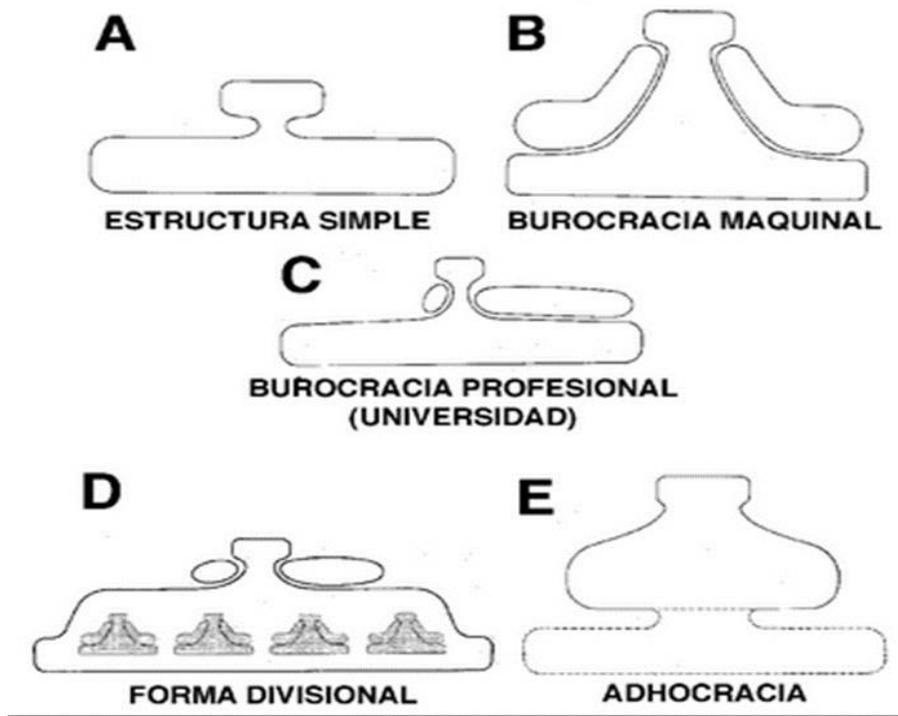


Ilustración 3 Diseño Organizacional - Henry Mintzberg

Fuente: *Gestiopolis.com*

Diseño Metodológico

Eje Temático

La administración de empresas con objeto de estudio de las organizaciones.

Enfoque de investigación y paradigma investigativo

La presente investigación cuenta con un enfoque mixto ya que presenta elementos cuantitativos y cualitativos, debido a que pretende recabar información primaria mediante la aplicación de una batería de preguntas cerradas o múltiples, la cual posteriormente generara la tabulación de datos y gráficos para el debido análisis de las variables que facilite la elaboración de un modelo que permita a las empresas del Valle de Aburrá contar con una herramienta para el afrontamiento de las problemáticas anteriormente abordadas.

Diseño

La presente investigación cuenta con un diseño No experimental, debido a que se busca estudiar la problemática de una manera abierta y clara de acuerdo a como se genera y se desenvuelve cada una de las variables en las Pymes del Valle de Aburrá, con el ánimo de tener información más acercada a la realidad de los pequeños y medianos empresarios de manera que el modelo a generar se base en los datos recabados con la herramienta de medición.

Alcance

La presente investigación es de alcance exploratorio, ya que pretende generar un modelo sobre una problemática de las Pymes del Valle de Aburrá sobre la cual no hay registro de antecedentes alguno sobre investigaciones a fines a lo que se pretende hacer con el proyecto.

Población

La población de estudio abordada para esta investigación son las pymes del Valle de Aburrá 103.104, las cuales pueden pertenecer a diferentes sectores económicos como:

Sector primario: se refiere a la producción básica y todo lo que tiene que ver con las actividades del agro.

-Sector secundario: se refiere a la producción de bienes y todo lo que produce la industria, construcción y manufactura.

-Sector terciario: se refiere al ofrecimiento de servicios que brinda el comercio, bancos, educación, etc.

Tamaño de muestra

La muestra para el ejercicio académico son 100 Pymes, a las cuales se les aplicará la herramienta de Medición para la obtención de los datos que se desean recabar, para la obtención del tamaño de la Muestra se tuvo en cuenta la fórmula que permite el cálculo de la misma:

$$\text{Formula } n = \frac{N * Z^2 * P * q}{d^2 * (N-1) + Z^2 * P * q}$$

$$\text{Formula } n = \frac{103.104 * 1,645^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (103.104 - 1) + 1,645^2 * 0,5 * 0,5} = 270$$

Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Las Fuentes sobre las cuales se desea cimentar la investigación es del orden primario y secundario, por lo cual Para el desarrollo de la investigación se hará el uso de fuentes primarias (Aplicación de Herramienta de Medición - Encuesta); y en el caso de las Fuentes secundarias se basará en la búsqueda de bases de datos, repositorios, libros y artículos académicos que aborden o referencien la problemática abordada y/o los temas que se encuentren correlacionado o afines a laAdministración.

El instrumento de recolección de información será una encuesta estructurada con preguntasde respuesta cerrada o múltiple, con la cual se buscará obtener datos que permitan de manera claraabordar la problemática de mano de los pequeños y medianos empresarios.

Resultados y Discusiones

Teletrabajo: es una modalidad laboral en la que el trabajador presta sus servicios con el soporte de las tecnologías de la información y la comunicación sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio preciso.

Trabajo en casa: labor ocasional de trabajo en la que se autoriza el trabajo en casa, dada la situación ocasional, temporal y excepcional

Link para realizar la encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeqQdr2CZHVfIAyrs1hksSDscL8-KAL6WEcDu8-YMu5zxAG3Q/viewform>

1. ¿Cuenta con internet en casa para poder realizar el teletrabajo?
 - Si
 - No
2. ¿Cuál de estas opciones de trabajo considera más necesaria implementar en la empresa durante los tiempos de crisis?
 - Presencial
 - Teletrabajo
 - Alternancia
 - Trabajo en casa
3. ¿Cuál de estas modalidades de trabajo implementó la empresa donde labora durante los tiempos de crisis?
 - Presencial

- Teletrabajo
- Alternancia
- Trabajo en casa

4. De las siguientes alternativas, ¿Cuál le gustaría que implementaran en la empresa donde labora?

- Presencial
- Teletrabajo
- Alternancia
- Trabajo en casa

5. Según usted: ¿Cuál de estas situaciones le permite realizar el teletrabajo?

- Ahorro de tiempo y dinero
- Trabaja más cómodo
- Le queda más tiempo para compartir con su familia
- Se evita hacer rutas largas para llegar desde su casa al trabajo y viceversa.

6. Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, siendo (1) la calificación más baja y (5) la calificación más alta de: ¿Cómo se ha sentido emocionalmente haciendo

teletrabajo?

- Triste
- Alegre
- Cansado
- Aburrido
- Nervioso
- Motivado

- Preocupado
- Sorprendido
- Acostumbrado

7. ¿Qué Instrumentos le ha facilitado la empresa para poder realizar el teletrabajo?

- Silla
- Scanner
- Diadema
- Escritorio
- Impresora
- Computador
- Teléfono o celular
- Lapiceros y/o lápices
- Ninguno

8. ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado haciendo el teletrabajo?

- Sus compañeros de trabajo te han facilitado lo que necesitas mientras hacen el teletrabajo.
- Su productividad ha aumentado desde que empezó a hacer teletrabajo.
- Su calidad de vida con el teletrabajo ha mejorado
- La cantidad de horas laborales en el teletrabajo es mayor a la jornada que realizaba en la empresa

9. De estas Tecnologías ¿Cuáles han implementado en el teletrabajo?

- Sistema de telefonía

- Paquete de ofimática
- Software de colaboración.
- Acceso a base de datos y sistemas de información
- Ninguno

10. ¿Cuántas horas al día ha trabajado usted durante el teletrabajo?

- 06 a 08 horas diarias
- 08 a 10 horas diarias
- 10 a 12 horas diarias
- Más de 12 horas diarias

Interpretación de Resultados

En los siguientes gráficos se muestran los resultados que arrojó la encuesta realizada a trescientas personas que actualmente están en teletrabajo o hicieron en la pandemia teletrabajo.

1. ¿Cuenta con internet en casa para poder realizar el teletrabajo?

¿Cuenta con internet en casa para poder realizar el teletrabajo?
305 respuestas

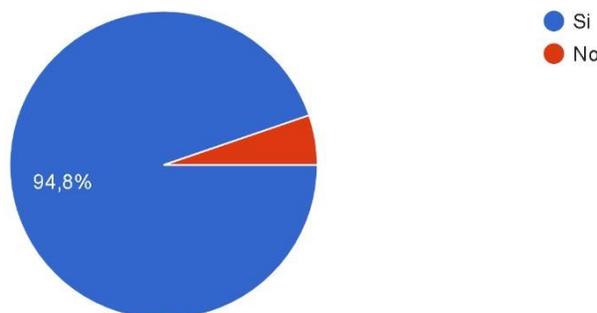


Ilustración 4 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 1

En la pregunta 1 que es: ¿Cuenta con internet en casa para poder realizar el teletrabajo?; el 94,8% que equivale a 289 personas que respondieron si tener internet en sus hogares para hacer el teletrabajo, y el 5,2% que equivale a 16 personas que no cuentan con internet en su casa para hacer el teletrabajo. Lo que significa que las empresas actualmente pueden implantar el teletrabajo en sus empresas ya que el personal que no cuenta con el insumo de internet es muy mínimo, adicional a esto una solución que podemos brindar es un auxilio para costear este servicio en cada uno de sus hogares.

2. *¿Cuál de estas opciones de trabajo considera más necesarias implementar en la empresa durante los tiempos de crisis?*

¿Cuál de estas opciones de trabajo considera más necesarias implementar en la empresa durante los tiempos de crisis?

305 respuestas

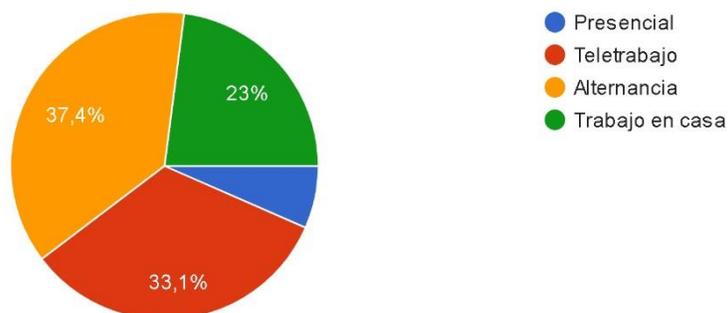


Ilustración 5 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 2

En la pregunta 2 que es: *¿Cuál de estas opciones de trabajo considera más necesarias implementar en la empresa durante los tiempos de crisis?*; El 37.4% que equivale a 114 personas respondieron que es mejor la alternancia laboral, el 33.1% que equivale a 101 personas respondieron que es mejor el teletrabajo, el 23% que equivale a 70 personas, prefieren el trabajo en casa, y el 6.6% que equivalen a 20 personas prefieren el trabajo de manera presencial. Se puede observar entonces como la alternancia es una de las mejores opciones en las empresas en los tiempos de crisis, ya que a través de esta las labores desarrolladas por los colaboradores no se verán afectadas y a su vez la parte psicológica y emocional del colaborador tampoco.

3. *¿Cuál de estas modalidades de trabajo implementó la empresa donde labora durante los tiempos de crisis?*

¿Cuál de estas modalidades de trabajo implementó la empresa donde labora durante los tiempos de crisis?

305 respuestas

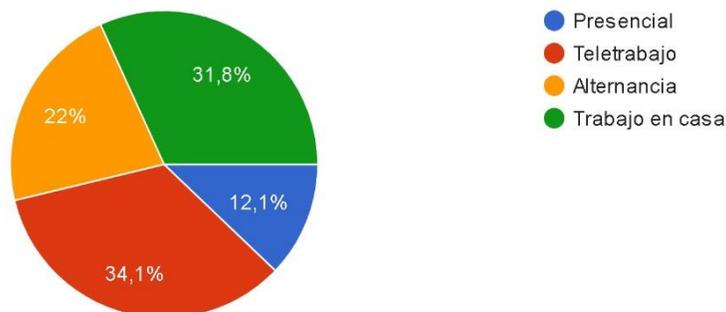


Ilustración 6 *Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 3*

En la pregunta 3 que es: *¿Cuál de estas modalidades de trabajo implementó la empresa donde labora durante los tiempos de crisis?*; el 34.1% que equivale a 104 personas estuvieron en teletrabajo mediante la crisis, el 31.8% que equivale a 97 personas están desde trabajo en casa aunpasada la crisis, el 22% que equivale a 67 personas están aún en alternancia y el 12.1% que equivalea 37 personas ya están trabajando presencial, lo que quiere decir que el teletrabajo fue la opción que las empresas tomaron como primordial en tiempo de crisis.

4. De las siguientes alternativas, ¿Cuál le gustaría que implementaran en la empresa donde labora?

De las siguientes alternativas, ¿Cuál le gustaría que implementaran en la empresa donde labora?
305 respuestas

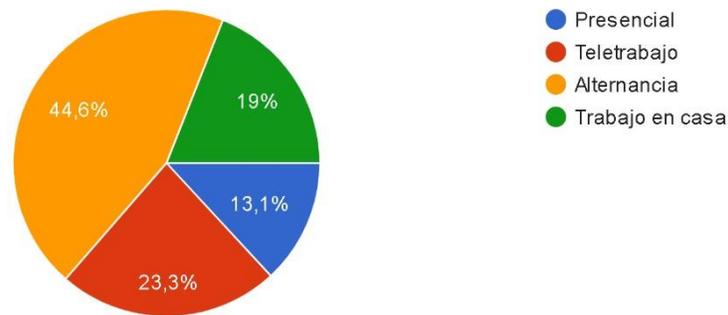


Ilustración 7 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 4

En la figura 4 que es: De las siguientes alternativas, ¿Cuál le gustaría que implementaran en la empresa donde labora?; el 44.6% que equivale a 136 personas prefieren que se implementen en la empresa el trabajo a través de la alternancia, el 23.3% que equivale a 71 personas prefieren que se implemente el teletrabajo, el 19% que equivale a 58 personas prefieren el trabajo en casa y el 13.1% que equivale a 40 personas prefieren que siga el trabajo presencial. Lo que quiere decir que los colaboradores de las empresas del valle de aburrá prefieren que se implemente la alternancia.

5. Según usted: ¿Cuál de estas situaciones le permite realizar el teletrabajo?

Según usted: ¿Cuál de estas situaciones le permite realizar el teletrabajo?

305 respuestas

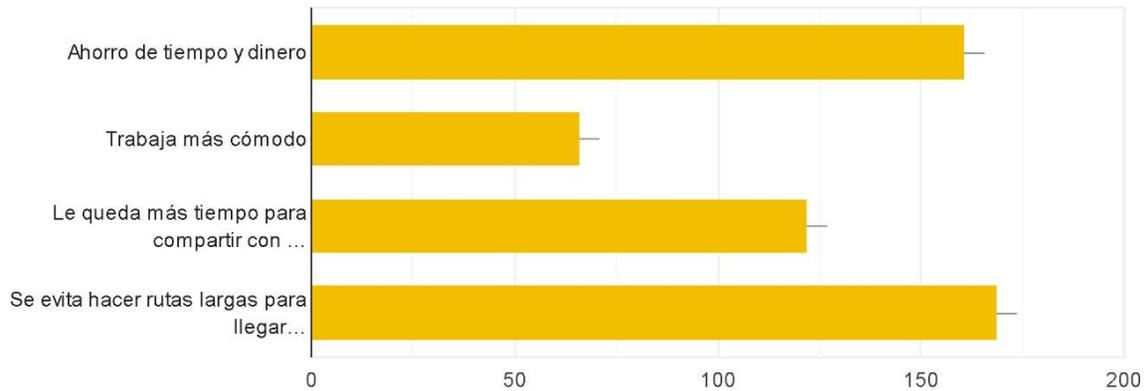


Ilustración 8 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 5

En la pregunta 5 que es: Según usted: ¿Cuál de estas situaciones le permite realizar el teletrabajo?; se puede observar que el 55.4% que equivalen a 169 personas prefieren hacer teletrabajo porque así se evitan de hacer rutas largas para llegar a sus hogares, el 52.8% que equivale a 161 personas se ahorran tiempo y dinero haciendo el teletrabajo, el 40% que equivalena 122 personas, les queda más tiempo para compartir con su familia y el 21.6% que equivale a 66personas prefieren hacer teletrabajo ya que es mucho más cómodo. Lo que quiere decir que la mayoría de los colaboradores del valle de aburra prefieren hacer el teletrabajo ya que no se tienenque desplazar a ningún lugar y el tiempo que se gastan en hacer las rutas de transporte a sus casaslo pueden invertir en otras actividades personales.

6. Según usted: Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, siendo (1) la calificación más baja y (5) la calificación más alta de: ¿Cómo se ha sentido emocionalmente haciendoteletrabajo?

Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, siendo (1) la calificación más baja y (5) la calificación más alta de: ¿Cómo se ha sentido emocionalmente haciendo teletrabajo?

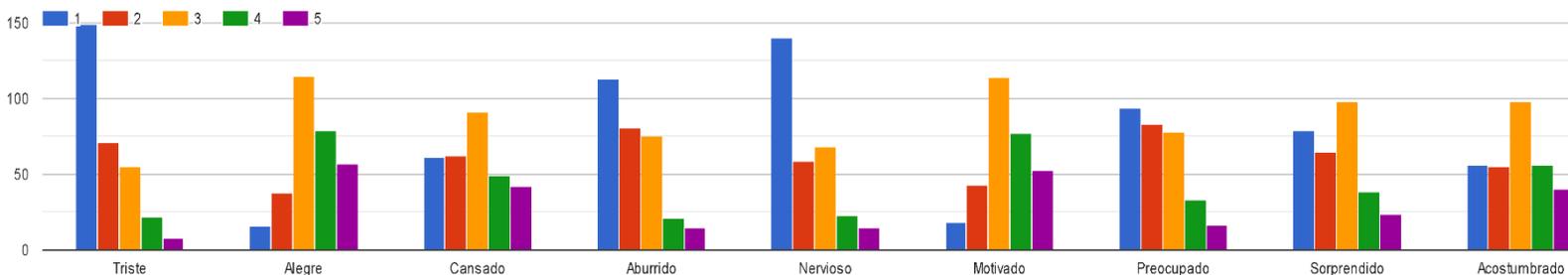


Ilustración 9 Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 6

En la pregunta 6 que es: Según usted: Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, siendo (1) la calificación más baja y (5) la calificación más alta de: ¿Cómo se ha sentido emocionalmente haciendo teletrabajo? Podemos concluir que la emoción tristeza en su mayoría marco el 1 que quiere decir que no se sientes tristes con el teletrabajo, Alegre en su mayoría marco 3, 4 y 5 donde se concluye que los colaboradores se sienten alegres con el teletrabajo, Cansados su mayor marcación fue la 1, 2 y 3 donde responden que no se sienten cansados, Aburridos, nerviosos y preocupados tienen mayor votación en el 1, 2 y 3 donde definen que no se sienten en lo más mínimo aburridos ni nerviosos ni preocupados sino todo lo contrario donde quieren continuar con el teletrabajo.

7. Según usted: ¿Qué Instrumentos le ha facilitado la empresa para poder realizar el teletrabajo?

¿Qué Instrumentos le ha facilitado la empresa para poder realizar el teletrabajo?
305 respuestas

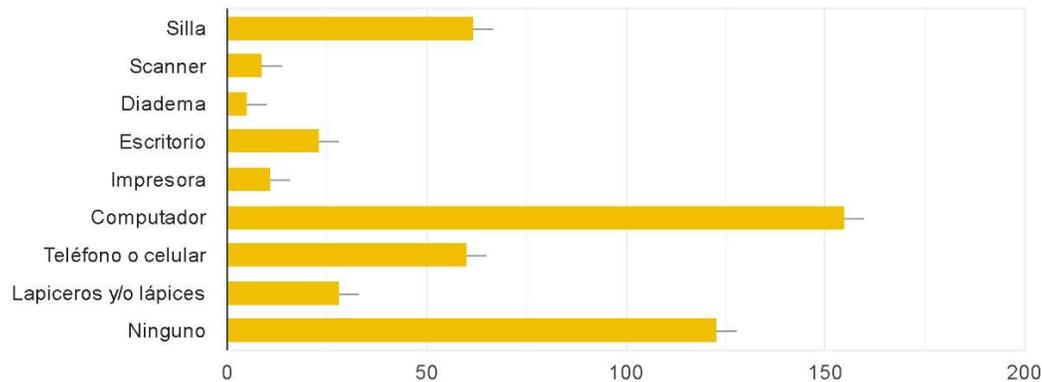


Ilustración 10 Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 7

En la pregunta 7 que es: ¿Qué Instrumentos le ha facilitado la empresa para poder realizarel teletrabajo? Podemos definir que al 50,8% de los colaboradores que corresponden a 155 personas les han facilitado el computador para realizar el teletrabajo, el 20,3% y el 7,5% corresponden a la silla y el escritorio respectivamente se puede decir que a la mayoría de los colaboradores les facilitaron los utensilios para realizar las funciones asignadas. Las empresas aportaron elementos de gran valor a los colaboradores que lo requiere su función para que el teletrabajo que inicialmente comenzó como obligatoria, las empresas vieron los aportes positivos y decidieron quedarse de esta manera, según la encuesta fueron asignados scanner, diademas, impresoras y lapiceros que en teletrabajo son utilizados por un porcentaje mínimo. viendo también que el 40,3% correspondientes a 123 personas con respuesta de ningún elemento recibido para el teletrabajo se concluye que en este grupo están las personas que no pueden realizar teletrabajo como las personas que trabajan en las áreas de producción.

¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado haciendo el teletrabajo?

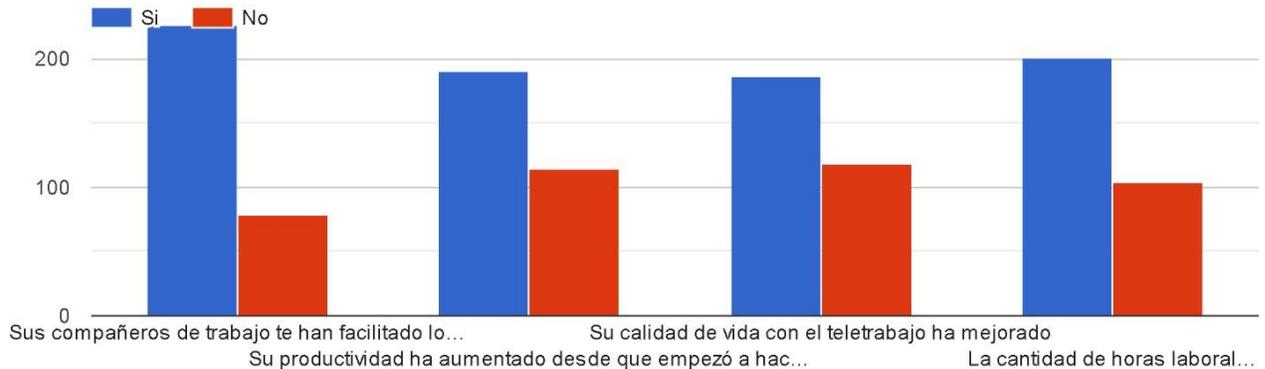


Ilustración 11 Grafico de la encuesta que corresponde a la pregunta 8

En la pregunta 8 que es: ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado haciendo el teletrabajo? En la situación "Sus compañeros de trabajo te han facilitado lo que necesitas mientras hacen el teletrabajo." 226 colaboradores del valle de aburra respondieron que si han tenido ese apoyo y 79 respondieron que No; En la situación "Su productividad ha aumentado desde que empezó a hacer teletrabajo." 191 colaboradores del Valle de Aburra respondieron que si ha mejorado su productividad y 114 respondieron lo contrario; En la situación "Su calidad de vida con el teletrabajo ha mejorado." 186 colaboradores del Valle de Aburra respondieron que su calidad de vida si ha mejorado en el teletrabajo, y 119 respondieron que su calidad de vida no ha mejorado; En la situación "La cantidad de horas laborales en el teletrabajo es mayor a la jornada que realizaba en la empresa." 201 colaboradores respondieron que, si ha aumentado la cantidad de horas laborales, y 104 responden que no ha aumentado en nada.

9. Según usted: De estas Tecnologías ¿Cuáles han tenido acceso en el teletrabajo?

De estas Tecnologías ¿Cuáles han implementado en el teletrabajo?

305 respuestas

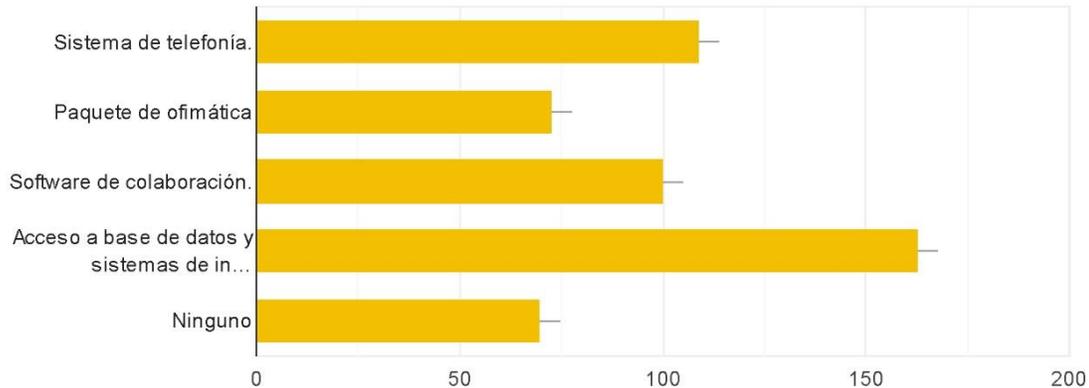


Ilustración 12 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 9

En la pregunta 9 que es: De estas Tecnologías ¿Cuáles han tenido acceso en el teletrabajo?, el 53,4% que corresponde a 163 personas han tenido acceso a bases de datos y sistemas de información donde podemos decir que las empresas están confiando cada día más en los colaboradores para la entrega de información confidencial, el 35,7% que corresponde a 109 personas tuvieron acceso a sistemas de telefonía, el 32,8% correspondiente a 100 personas están teniendo acceso al software de la compañía, el 23,9% corresponde a 73 personas que tienen acceso a los paquetes de ofimática de la compañía y un 23% que corresponde a 70 personas no tuvieron acceso a ninguna tecnología pero debemos tener presente que en este grupo está incluido el 12,1% que están de manera presencial en los tiempos de crisis.

10. ¿Cuántas horas al día ha trabajado usted durante el teletrabajo?

¿Cuántas horas al día ha trabajado usted durante el teletrabajo?

305 respuestas

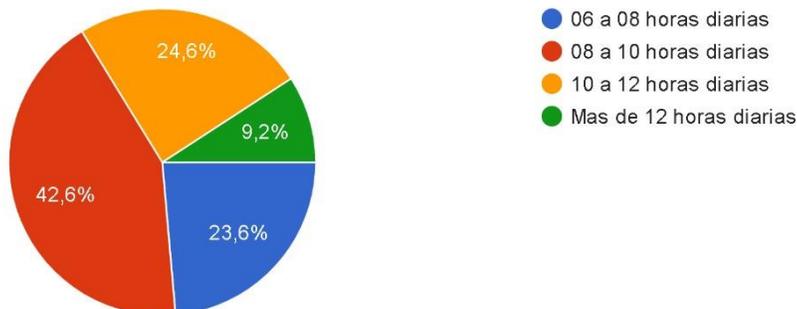


Ilustración 13 Gráfico de la encuesta que corresponde a la pregunta 10

En la pregunta 10: ¿Cuántas horas al día ha trabajado usted durante el teletrabajo?, el 42.6% que equivale a 130 colaboradores del valle de aburra respondieron que han trabajado de 8 a 10 horas, el 24.6% que equivale a 75 colaboradores que han trabajado de 10 a 12 horas, el 23.6% que equivale a 72 colaboradores que han trabajado de 6 a 8 horas, y el 9,2 % que equivale a 28 colaboradores que han trabajado más de 12 horas diarias.

Análisis y tratamiento de datos

Los datos que sean recabados a través de la herramienta de medición serán tratados con mucha mesura y cuidado de acuerdo a las políticas de tratamiento de datos, posterior a ello se tabulara y graficara la información recolectada con el ánimo de dar un adecuado análisis, para finalmente diseñar un modelo que permita ayudar a las Pymes del Valle de Aburrá contar con una Herramienta que le ayude hacer frente a la problemática anteriormente expuesta.

Plan de acción del proyecto

Desarrollo de los objetivos.

1. Identificar las Estrategias Usadas por la Empresas del Valle de Aburra para generar un modelo de Teletrabajo en las Pymes.

Las estrategias que utilizaron las empresas del Valle de Aburra mediante la pandemia fueron las siguientes:

- Implementar las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, alternancia y como última opción la modalidad presencial.
 - Facilitar a los cada uno de los colaboradores los instrumentos necesarios como los computadores, sillas, teléfonos, internet entre otros; para hacer sus labores en las diferentes modalidades asignadas por la empresa.
 - Efectuar sistemas de telefonía, paquetes de ofimática, software y acceso a bases de datos y sistemas de información, facilitando así las labores del personal.
2. Sintetizar información relevante en bases de datos, libros electrónicos y repositorios que permitan conocer información sobre la problemática abordada.

La base del desarrollo económico de toda sociedad es a través del comercio, generando así las grandes medianas y pequeñas empresas ingresos a las arcas del estado por medio de tributación para atender las necesidades nacionales, si no también generando empleos formales y de calidad.

Camara de Comercio de Medellin. (Enero - Diciembre de 2019). Obtenido de

http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2019/Cuadernos_Analisis_Econom

icos

/Din% C3% A1mica% 20de% 20Creaci% C3% B3n% 20de% 20Empresas% 20_% 20
Ene-Dic% 202019% 20_21012020.pdf

Informe realizado por IARA Consulting Group, grupo de consultoría en estrategia empresarial, el error principal de las compañías es que no conocen los factores que determinan su desempeño y por eso fracasan.

EL Espectador. (29 de Octubre de 2018). Obtenido de
<https://www.elespectador.com/noticias/economia/por-que-el-70-de-las-empresas-en-colombia-fracasan-en-los-primeros-cinco-anos/>

El trabajo remoto ha sido la gran forma de resolver los momentos de crisis para las empresas, y también para las personas sin empleo que vieron en el comercio electrónico o en el teletrabajo autónomo, una forma de ofrecer sus servicios creando empresas propias sin estar aliados directamente a una compañía.

Teletrabajo. (s.f.). Recuperado el 05 de Octubre de 2020, de
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19606.html>

Teletrabajo: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".

Ley 1221 de 2008 (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Fuente: mintic.gov.co/. Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

3. Registrar información por medio de encuestas sobre las estrategias usadas por las empresas del Valle de Aburra para modelo de Teletrabajo.

De acuerdo a la encuesta que realizamos se registra las siguientes estrategias que se evidencian en las preguntas para el modelo del teletrabajo y tiene como objeto registrar información primaria de las necesidades de las organizaciones que permitan la generación del modelo de trabajo que ayude a las Pymes del Valle de Aburra.

La actividad propuesta para apoyo a la consecución de este objetivo de manera que se pueda obtener datos primarios, es mediante la aplicación de una encuesta estructurada de orden secuencial con preguntas cerradas y múltiples, de acuerdo a la viabilidad de en la obtención de los datos se revisará si se hace vía formulario de web (Google Formularios) o Formularios Físicos.

Luego que se haya podido aplicar la Herramienta para la obtención de datos primarios, el paso a seguir es ordenar la información recolectada y organizarlo en una hoja de cálculo de Excel, en la cual se dispondrán las preguntas con las respectivas respuestas, de manera que el interlocutor pueda analizar e interpretar con facilidad los datos, para ello se emplearán gráficos ya sean de tortas o de barras.

3. Crear Modelo de trabajo de acuerdo a la información recabada para como herramientade ayuda para las PYMES.

El desarrollo de este tercer objetivo será mediante la referenciación de la información analizada con la herramienta de medición y posterior se consultara información pertinente sobre que es un modelo, que elementos lo componente y su debida construcción de manera que se pueda construir el modelo para las Pymes del Valle de Aburrá, para ello se debió ingresar el portal WEB de la de la biblioteca del sistema de UNIMINUTO (<http://www.uniminuto.edu/web/biblioteca>) donde se ingresó a las diferentesbase de datos como : PROQUEST,OXFORD, SCOPUS, y GOOGLE ACADEMICS, artículos y noticias.

Modelo para las Pymes del Valle de Aburra

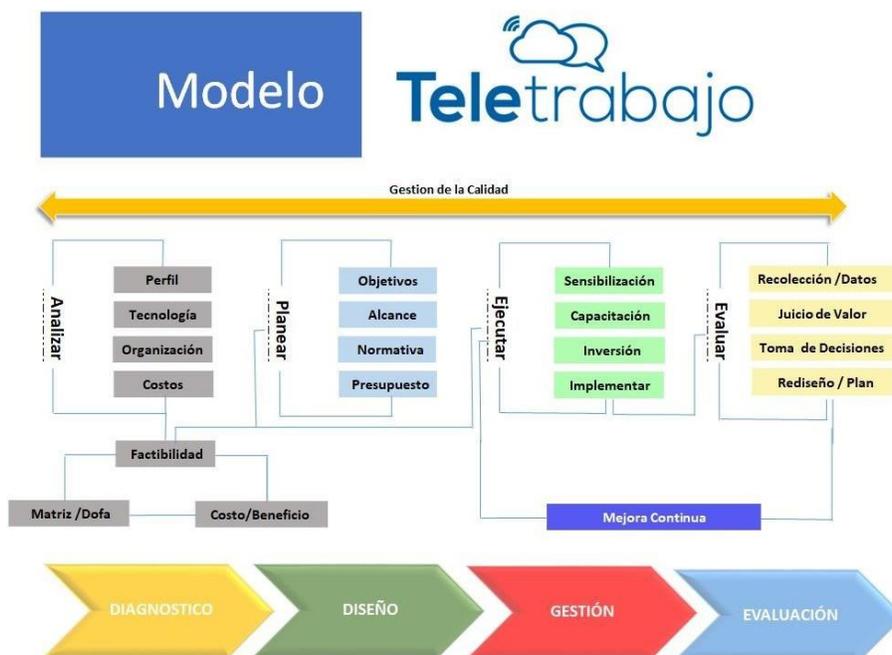


Ilustración 14. Modelo de teletrabajo para las pymes del Valle de Aburra. Elaboración propia

Conclusiones

El teletrabajo como propuesta innovadora cada vez se fortalece en el ámbito empresarial colombiano, es considerado como una alternativa que permite una mayor productividad, teniendo un impacto social que se evidencia en la generación de empleo, mayor manejo de información, y en consecuencia es una modalidad de trabajo que permite incursionar en el mundo globalizado de una manera más cómoda.

Las estrategias para implementar el teletrabajo deben partir de una adecuada selección del personal, que se destaque su idoneidad, experiencia en el manejo de herramientas tecnológicas y que tenga un sentido amplio de responsabilidad, compromiso con la empresa y su competitividad, la selección del personal para que esta modalidad triunfe debe ser el primer paso a seguir en toda organización. Teniendo en cuenta que el perfil del teletrabajador exige las competencias, habilidades y destrezas y los trabajadores presenciales, esto unido a las características.

El presente estudio que se realizó nos lleva a concluir que las empresas del Valle de Aburrá utilizan estrategias como Implementar las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, alternancia y como última opción la modalidad presencial; facilitar a los cada uno de los colaboradores los instrumentos necesarios como los computadores, sillas, teléfonos, internet entre otros; para hacer sus labores en las diferentes modalidades asignadas por la empresa; efectuar sistemas de telefonía, paquetes de ofimática, software y acceso a bases de datos y sistemas de información, facilitando así las labores del personal, para el teletrabajo y esto nos lleva también a concluir que podemos elaborar un modelo con estas estrategias que ayudan a las mipymes del Valle de Aburrá.

Recomendaciones

Se recomienda entonces que todas las pymes del Valle de Aburra, comiencen por ir implementando poco a poco el modelo de teletrabajo, porque si bien se puede ver no sabemos cuándo se vuelva a presentar una pandemia en la que se necesita tomar nuevas alternativas.

Es de vital importancia saber que el teletrabajo no debe ser implementado de una forma rápida en las empresas, ya que necesita de evaluaciones para medir todos los factores de riesgo y beneficio que traerá, mostrando así su aumento de productividad y competitividad frente a las demás.

Con base en los resultados y la experiencia del proceso, la mayor oportunidad radica en dar continuidad y ampliación del Teletrabajo en el tiempo, incorporando más funcionarios de las áreas ya incluidas, así como integrando otras áreas, cuyas funciones sean teletrabajables; para ello se recomienda entonces seleccionar el personal adecuado, que se identifiquen por tener un excelente manejo de la tecnología y que tenga un gran sentido de responsabilidad y honestidad con la empresa.

Bibliografía

- *Cámara de Comercio de Medellín.* (Enero - Diciembre de 2019). Obtenido de http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2019/Cuadernos_Analisis_Economicos/Din%C3%A1mica%20de%20Creaci%C3%B3n%20de%20Empresas%20_%20Ene-Dic%202019%20_21012020.pdf
- Colombia, M. T. (05 de Octubre de 2016). *YouTube.* Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>
- Mintrabajo (2008). *la Ley 1221 del 2008. Fuente; mintic.gov.co/. Recuperado de:* <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>.
- Mintrabajo (2021). *la Ley 2088 del 2021. Fuente; mintic.gov.co/. Recuperado de:* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Ley+No+2088+Por+la+cual+se+regula+el+Trabajo+en+Casa+y+se+Dictan+otras+Disposiciones.pdf/8871b87c-28cc-d6e7-757b-c369c78d51c6?t=1620914979769>
- *Confecamaras.* (Enero - Junio de 2020). Obtenido de http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2020/Analisis_Economicos/Din%C3%A1mica%20de%20Creaci%C3%B3n%20de%20Empresas%20_%20Ene-Jun%202020_Final.pdf
- *EL Espectador.* (29 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/por-que-el-70-de-las-empresas-en-Colombia-fracasan-en-los-primeros-cinco-anos/>
- Mercado, D. A. (02 de Mayo de 2020). *El Tiempo.* Obtenido de

<https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/covid-19-unos-89-000-empleos-se-perderian-en-medellin-490952>

- *Metropol.* (17 de Agosto de 2016). Obtenido de <https://www.metropol.gov.co/Paginas/Noticias/Impulsan-el-teletrabajo-en-el-valle-de-aburra.aspx>
- *Mintic.* (12 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo#:~:text=En%20Colombia%2C%20el%20teletrabajo%20se,para%20el%20contacto%20entre%20el>
- *Razon publica para saber en de verdad lo que pasa en Colombia.* (13 de Julio de 2020). Obtenido de <https://razonpublica.com/las-condiciones-del-teletrabajo-la-pandemia/>
- *RCN Radio.* (30 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://www.rcnradio.com/economia/el-70-de-las-pymes-en-colombia-fracasan-en-los-primeros-cinco-anos>
- *Teletrabajo.* (s.f.). Recuperado el 05 de Octubre de 2020, de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19606.html>
- Torres G, A. (27 de Abril de 2020). *Proantioquia.* Obtenido de <https://proantioquia.org.co/wp-content/uploads/2020/04/EFFECTOS-Y-POLITICAS-PARA-EL-COVID-PROANTIOQUIA.pdf>
- *Pensemos* (2019). Estrategia: ¿Qué es? y las herramientas para crearla. Fuente gestion.pensemos.com. Recuperado de: <https://gestion.pensemos.com/estrategia-que->

es-y-las-herramientas-para-crearla

- Lemon, A. (02/12/2015). Empresa. Lugar de publicación: Economipedia. Recuperado de :<https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
- Medellín como Vamos (2020). Área Metropolitana. Fuente: medellincomovamos.org/. Recuperado de: <https://www.medellincomovamos.org/territorio/area-metropolitana-del-valle-de-aburra>.
- Ley 1221 de 2008 (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Fuente: mintic.gov.co/. Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- Sites (2019). Definición de Modelo y Tipos de Modelos. Fuente sites.google.com/. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/tecnicasdeplaneacion/a>
- Economipedia (2019). Pyme – Pequeña y mediana empresa. Fuente: economipedia.com/. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/pyme.html>
- CEPAL (2020) Acerca de Microempresas y Pymes. Fuente: cepal.org/. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- CEPAL (2020) Mipymes y el COVID-19. Fuente: cepal.org/. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/euromipyme/mipymes-covid-19>
- CEPAL (2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. Fuente: cepal.org/. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-dinamica-laboral-crisis>

- CEPAL (2020) CEPAL y OIT advierten que mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrá una lenta recuperación tras pandemia del COVID-19. Fuente: [cepal.org/](https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercado-laboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion). Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercado-laboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>
- Confecámaras (2020). Dinámica de Creación de Empresas Enero – junio de 2020. Fuente: [confecamaras.org.co/](http://www.confecamaras.org.co/). Recuperado de: http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2020/Analisis_Economicos/Din%C3%A1mica%20de%20Creaci%C3%B3n%20de%20Empresas%20_%20Ene-Jun%202020_Final.pdf
- Dinero (2020). La pandemia ha destruido 1,7 millones de empleos del comercio. Fuente: [dinero.com/](https://www.dinero.com/). Recuperado de: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/coronavirus-ha-destruido-17-millones-de-empleos-del-comercio-segun-fenalco/289081>
- Mincultura (2019). Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: [mincultura.gov.co/](https://www.mincultura.gov.co/). Recuperado de: <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/PLAN%20SG%20SST%202019.pdf>
- Castellanos Martínez Carlos A. (2017). Tipos de organización y estructura organizacional Lugar de publicación: Gestipolis.com Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/tipos-de-organizacion-y-estructura-organizacional/>
- Mejía Tatiana (2020). Los cinco Tipos de organización Empresarial principales, Lugar de publicación: lifeder.com Recuperado de: <https://www.liferder.com/tipos-de-organizacion-empresarial/>

- Gestipolis (2020). Diseño Organizacional de Henry Mintzberg, Lugar de publicación: Gestipolis.com Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/diseño-organizacional-de-henry-mintzberg/>
- Factorial (2020). ¿Qué es un organigrama de empresa, qué tipos existen y para qué sirven?, Lugar de publicación: factorialhr.es Recuperado de: <https://factorialhr.es/es/blog/que-es-organigrama-empresa-tipos-plantillas/>
- Gestipolis (2019). Teoría de la organización y estructuras organizacionales. Fuente [gestipolis.com/](https://www.gestipolis.com/). Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/teoria-organizacion-estructuras-organizacionales/>
- Rivas (2009). Evolución de la Teoría de la Organización. Fuente: [urosario.edu.co/](https://www.urosario.edu.co/). Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/57/575586aa-4e66-467c-a0e7-5b3e25539cd1.pdf