

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>2</b>
		<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 1 de 30</b>

## Portada

### 1. Ficha de Identificación

<b>Facultad:</b> Ciencias Contables y Administrativas		<b>Colectivo Docente</b>	<b>Asignatura</b>
<b>Programa:</b> Administración de Empresas			
<b>Semestre:</b> IV	<b>Periodo académico:</b> 2020-02	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paola Hernández</li> <li>2. Jorge Villalba</li> <li>3. Julio Rodríguez</li> <li>4. Paola Hernández</li> <li>5. Ivonne Lambis</li> <li>6. Docente institucional</li> <li>7. Docente institucional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legislación comercial</li> <li>2. Presupuesto</li> <li>3. Estadística inferencial</li> <li>4. Legislación laboral</li> <li>5. Comportamiento humano en las organizaciones</li> <li>6. Inglés III</li> <li>7. Competencia comunicativa III</li> </ol>
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
Paola Stella Hernández Martelo			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
Competencias requeridas por los Administradores de Empresas de la CURN para afrontar los retos del trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena de Indias			
<b>Núcleo Problémico</b>			
Trabajo en casa y teletrabajo			
<b>Línea de Investigación</b>			
Competitividad de la gestión organizacional			

### 2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

#### Descripción del Problema

El 11 de marzo del año 2020 se declaró por el director general de la Organización Mundial de la Salud –OMS- y el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, una Pandemia Mundial

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 2 de 30</b>

titulada COVID-19, la cual fue originada en la ciudad de Wuhan, en China, por un brote que presentaba alta similitud con la sintomatología causada por los coronavirus respiratorios del Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV) y del Coronavirus del Síndrome Respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV). La pandemia se extendió a diferentes continentes, afectando diversos países tanto desarrollados como en sub-desarrollo, dentro de esos a América Latina; y como era de esperarse, el 6 de marzo del 2020, el ministerio de salud y protección social (Min Salud) confirmó el primer caso en territorio de Colombia, luego de haberle practicado los análisis a un apaciente extranjera de 19 años procedente de Milán- Italia.

Dentro de las medidas de contingencia tomadas por los entes gubernamentales, Colombia se vio en la necesidad de aplicar medidas de acción como implementaron medidas de bioseguridad personal estrictas -como el uso de tapabocas, el lavado de manos constante y el distanciamiento social-, cerrar sectores económicos, viéndose afecta la economía se vio muy afectada y además de limitar la movilidad, provocando el paro de la producción, turismo, consumo, economía en los diferentes departamentos de Colombia (Decreto 420 del 18 de marzo de 2020 emitido por el Presidencia de la república).

Se suspendieron eventos y se pidió el cierre de establecimientos donde haya un gran número de persona. La norma determina que “se deberá garantizar el servicio público de transporte terrestre, por cable, fluvial y marítimo de pasajeros, de servicios postales y distribución de paquetería, en el territorio nacional, que sean estrictamente necesarios para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19”, y señala que es fundamental garantizar el transporte de carga, el almacenamiento y logística para la carga de importaciones y exportaciones. Además, Con el Decreto 457, el Gobierno Nacional ordena a los alcaldes y gobernadores prohibir el consumo de bebidas embriagantes en espacios abiertos y en establecimientos de comercio, esto con el fin de disminuir la acumulación de personas y evitar en lo más posible los contagios. (gobierno de Colombia, 2020).

Sin duda alguna, el año 2020 ha representado un gran reto para todos, sin dejar de lado a ninguna persona que dentro de sus labores cotidianas se han visto afectados, pero especialmente ha significado un reto para los administradores, tanto públicos como privados, que han tenido que acoplarse e idear planes y estrategias para afrontar las consecuencias que trajo consigo el virus.

En la ciudad de Cartagena de indias, alcalde William Dau, siguiendo las indicaciones del gobierno y como medida de prevención, decreto un toque de queda, junto al pico y cedula; por lo tanto, la ciudad y sus habitantes se vieron sometidos a drásticos cambios, la población se vio reducida a estar en sus hogares. Gracias a esto, los vínculos familiares en la mayoría de los casos se vieron fortalecidos, se volvió a convivir y a pasar tiempo en familia, no obstante, esto ha traído consecuencias, creando situaciones desafiantes para cada uno de los miembros de la familia, compuesta por estudiantes y trabajadores quienes se vieron obligados a desarrollar sus actividades desde casa, para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 30</b>

El teletrabajo en Colombia, según la Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012) establece tres modalidades del teletrabajo las cuales son: Teletrabajo Autónomo: que consiste en que trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él. Teletrabajo Suplementario: consiste en trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajo al menos dos días a la semana. Teletrabajo Móvil: consiste en trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas. El Teletrabajo se convierte en una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades que se pueden ejecutar utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia físicamente en la organización ya que podía ejecutar su trabajo desde casa o en cualquier lugar que se encontrase siempre y cuando cuente con herramientas tecnológicas que le ayudaran al desarrollo de estas actividades.

Teniendo en cuenta lo dicho con anterioridad, se puede decir que el teletrabajo o el trabajo en casa se ha convertido en una de las herramientas sostenibles para poder seguir con la productividad y el mantenimiento de los trabajadores ya que gracias a ellos y su gran disposición se ha mantenido el comercio en la ciudad, debido a que es un método que las empresas y negocios adoptan para el sostenimiento de su organización y poder seguir generando empleo y un lucro para la organización. No obstante, la tecnología se ha convertido en una herramienta fundamental para que la economía no se detenga completamente por la pandemia, la cual, acarrea consigo algunas dificultades dado que los administradores, puede que no cuenten con las herramientas necesarias para poder cumplir con sus actividades desde la virtualidad

Por tal motivo, es importante que los administradores empiecen a fortalecer todas aquellas habilidades que le permitan afrontar los nuevos retos que ha traído el año 2020, como lo es el trabajo en casa, por lo tanto se hace necesario saber ¿cuáles son las competencias requeridas por los Administradores de Empresa en la Corporación Universitaria Rafael Núñez para afrontar los retos del trabajo en casa y el teletrabajo en la ciudad de Cartagena De Indias D.T Y C, en el período comprendido de marzo a septiembre de 2020?

## **Justificación**

Esta investigación se realizará con la finalidad de conocer las diferentes competencias y retos que genera el teletrabajo o trabajo en casa en los Administradores de Empresa, partiendo de que las personas poseen o deben adquirir capacidades y habilidades, tales como: comunicación digital, adaptabilidad, creatividad y sentido de la innovación, espíritu emprendedor y una organización del trabajo eficiente.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 4 de 30</b>

Asimismo, el proyecto se enfoca en gran parte en dar a conocer el conocimiento de los estudiantes de la Corporación Universitaria Rafael Núñez y al mismo tiempo de adquirir información valiosa para nutrir a los estudiantes y profesionales de nuestra carrera. Con esta investigación se tendrá muy en cuenta la importancia del teletrabajo y trabajo en casa. Servirá y aportará desde dos puntos de vistas: esas personas que conocen la temática y las personas que desconocen de ella. Para las personas que conocen de la temática, afianzar su conocimiento y seguir trabajando con el propósito de mantener el teletrabajo y trabajo en casa como esa herramienta fundamental en lo laboral. Por otra parte, están las personas que desconocen del tema, aportaran información y se enteraran que el teletrabajo y trabajo en casa es una modalidad que permite realizar su función profesional desde su propio hogar, contando con el material técnico necesario y estando en comunicación directa con la empresa a través de herramientas tecnológicas.

Continuando con el tema, La investigación traerá grandes beneficios dentro de la sociedad y los sectores productivos que la componen. esta forjará una cultura ciudadana del teletrabajo y trabajo en casa que causará grandes oportunidades para las organizaciones y así mismo para el personal que la compone. Esta cultura de teletrabajo desde casa enseñara a ser más productivos sin estar alejados de la familia; provocando el fortalecimiento el vínculo social, el cual está afectado por el trabajo excesivo, además, el trabajo virtual mantendrá preparada a la sociedad por si se presentan situaciones que atenten contra la labor del ciudadano y la productividad de la misma organización, ya que teniendo una costumbre de teletrabajo nuestro ejercicio laboral no se verá afectado si por alguna se presenta la misma circunstancia de hoy en día . por otro lado, esta investigación beneficiará al cuerpo educativo de la corporación y al estudiantado, debido a que esto optimizará el proceso de aprendizaje actual y la práctica a futuro. Lo cual permitirá que los estudiantes estén capacitados para un entorno laboral donde el teletrabajo y trabajo en casa juega un papel de suma importancia dentro de la sociedad.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar las competencias requeridas por los administradores de empresa de la corporación universitaria Rafael Núñez para afrontar los retos del trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena de indias D.T Y C, en el período comprendido de mazo a septiembre de 2020.

### **Objetivos específicos:**

- Describir las competencias de los administradores de empresa.
- Explicar los conceptos de teletrabajo y teletrabajo en casa.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 5 de 30</b>

- Identificar cuáles son los retos que tienen los administradores de empresa para afrontar el trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena en el período de marzo a septiembre de 2020.

- **Marco Teórico o Referente Teórico**

### **Antecedentes**

El presente proyecto de aula se enfoca en la importancia que tiene el teletrabajo y el trabajo en casa como herramienta que permite a los administradores de la corporación universitaria Rafael Núñez optimizar el tiempo de los estudiantes y así mejorar la calidad de vida de los mismos y mejorar la prestación de servicios que oferta dicha corporación. Ahora, después de realizar una búsqueda bibliográfica sobre el tema de este proyecto de investigación, se encontraron varios trabajos de grado y artículos de revista, que hacen referencia a esta modalidad de trabajo.

Uno de los archivos más relevante es la tesis llamada el “*teletrabajo y la mejora en la movilidad de las ciudades*”, cuyo objetivo es presentar las acciones que deberían realizar las organizaciones para incrementar la adopción del teletrabajo y trabajo en casa; siendo una modalidad de trabajo que le ofrece bastantes beneficios a las organizaciones, a los trabajadores y a la sociedad, ya que mejoraría la movilidad en las ciudades. La investigación se realizó basada en elegir el teletrabajo como una opción laboral que por medio de la implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC-, se lograría la reducción de los desplazamientos de los trabajadores y del espacio de la oficina e indirectos como la contaminación.

Por lo tanto, el teletrabajo puede ser muy útil para conseguir reducir sustancialmente el número de desplazamientos por los núcleos urbanos y contribuir de esta manera a la mejora y a la sostenibilidad de la movilidad en las ciudades, siempre y cuando tenga una implantación más amplia de la que tiene en la actualidad; no obstante, se debe tener en cuenta que cada organización debe identificar en qué tipos de puestos se puede implementar esta opción de trabajo. Por esta razón, en este trabajo también se ha mostrado cuáles son las principales variables que determinan el deseo de adoptar el teletrabajo por parte de trabajadores, estudiantes y empresas. (Verano Tacoronte, Suárez Falcón, & Sosa Cabrera, 2014).

Adicionalmente, se encontró la tesis de grado, “*Teletrabajo como nueva modalidad laboral*”, cuyo objetivo era presentar cómo el teletrabajo ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, algunas de sus ventajas y desventajas, y casos de empresas que lo han implementado, aclarando que esta modalidad de trabajo es para ciertas actividades laborales, que se pueden desarrollar desde un lugar diferente a la oficina y que para su implementación se necesitan estudios, herramientas para que sea una nueva oportunidad para los trabajadores como para los empleadores. (González, 2007).

Por otra parte, también es relevante mencionar el análisis socio jurídico del impacto del teletrabajo en el sistema de seguridad social- régimen de salud - de los trabajadores.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 6 de 30</b>

(2009), elaborado por Ingrid Valencia Restrepo. El presente trabajo de monografía de grado se asume precisando el origen del Tele trabajo y la manera cómo el mismo ha ido evolucionando en diversos países, a fin de determinar la trascendencia del tema en el contexto del derecho laboral. Su definición, clasificación, principios, ventajas y desventajas se plantean con la intención de que se valore la importancia del mismo como un derecho que surge con base al desarrollo de la tecnología, pero al tiempo se vaya apreciando los riesgos que el Tele trabajador asume en esta labor, sin que ello signifique, como evidentemente se demuestra a lo largo de la investigación, que ello desnaturalice esta actividad, y más cuando la misma ley 100 de 1993 y el derecho laboral asumen el trabajo en sus diversas expresiones.

Igualmente, se plantea en su alcance socio jurídico, para lo cual se demuestran algunas de las más significativas ocupaciones que genera el Tele trabajo, resaltando así mismo los riesgos que en salud se asumen por parte del Tele trabajador, pero al tiempo dándole la respectiva solución en cabeza 19 en empleador, para lo que se coloca como ejemplo el hecho de que el mismo puede ajustar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial a las necesidades del Tele trabajo, lo cual es concordante con el contenido y espíritu del artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo. Se hace un estudio estadístico del tema que se armoniza con el trabajo de campo, cuyo formato se adjunta como anexo a la misma investigación. En el análisis referente al estudio jurídico se demuestra que el Tele trabajo si tiene los elementos legales que permiten identificar una actividad dentro de un contrato laboral, a saber, la dependencia o subordinación, el cumplimiento de un horario, y el salario. Se lleva a cabo el análisis jurisprudencial y legal de la reciente ley 1221 de 2008 dentro de los fundamentos de un ordenamiento jurídico de índole social.

Y, por último, se localizó en la Revista ScienceDirect, artículo “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia”, se da a conocer cómo el teletrabajo puede ayudar a la sostenibilidad organizacional, dejando en claro que esté no es una práctica sostenible. Adicional señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores, se deben evaluar diferentes variables como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se desea obtener son indicadores de éxito para la organización y no incurrir en un fracaso, Durante los últimos años, es indiscutible la labor que el Estado y el empresariado colombiano han estado desarrollando en la vía de incorporar una filosofía de trabajo fuertemente vinculada al uso de las TIC, especialmente (que no exclusivamente) en el sector servicios y con colaboradores de “cuello blanco”. Todo lo anterior en aras de apuntar a una mejora paulatina del indicador de la productividad y, por ende, del desempleo en el país (Lourdes Pereira Jardim, s.f.)

De lo anterior, se puede decir que el teletrabajo y el trabajo en casa surgen como una redefinición del modelo laboral convencional, si bien es cierto, la prestación personal de un servicio sin un sitio determinado por el empleador y la implementación de tecnologías de la información y la comunicación, constituyen elementos esenciales de la modalidad. No obstante, se debe propugnar por un régimen que establezca garantías en lo que

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 7 de 30</b>

respecta a la prevención de contingencias y para evitar el menoscabo de la calidad de vida del teletrabajador.

### **Marco teórico**

Para empezar, David McClelland con su teoría de las necesidades, define tres tipos de necesidades que se presentan en mayor o menor medida en todos individuos, y menciona la necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Estos tres tipos de necesidades son la fuente de motivación tanto propia como de los integrantes de nuestro equipo, y las necesidades principales (que pueden ser una, dos o incluso las tres) nos ayudan a identificar diferentes tipos de personas y a averiguar en qué tipo de puestos estarán más motivadas (Gestión de proyecto master, 2019)

Por otro lado, Fred Fiedler con su teoría de la contingencia de Fiedler, también denominada “teoría de la efectividad del liderazgo” describe la manera en que se obtiene una alta efectividad de un grupo u organización mediante la personalidad de un líder y la situación. La base de la teoría de Fiedler es el grado al cual se conduce el estilo del líder, si se orienta a las tareas o se orienta a las relaciones (personas). La facilidad con que el líder es capaz de influir en sus seguidores dependerá de lo favorable que es la situación (wikipedia, 2020). Los principales elementos de su modelo son: a) las características del líder, b) el control situacional, c) la efectividad del líder.

Igualmente, Frederick Herzberg propone la *teoría del enriquecimiento y la teoría de Motivación e higiene*, Herzberg fue un reconocido psicólogo que se convirtió en uno de los más influyentes hombres en la gestión administrativa de las empresas y publicó su obra “¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?” en 1968. Dicho libro logro vender más de un millón de ejemplares. En su obra, el autor habla acerca de lo que llama la teoría de motivación e higiene que se conoce como “Teoría de los dos factores”. Esta teoría establece que las personas están influenciadas por dos factores, los cuales son: *La satisfacción*, es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; y *la insatisfacción*, este es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. (Mintecon , 2013)

Otra de las teorías que se pueden destacar es, en primer lugar, la Teoría de recursos y capacidades, la cual plantea que las organizaciones son diferentes entre sí en función de los recursos y capacidades que poseen en un momento determinado, así como por las diferentes características de la misma y que dichos recursos y capacidades no estén disponibles para todas las empresas en las mismas. (Jay B. Barney, 1991)

En segundo lugar, la teoría del comportamiento, la cual estudia la organización formal y la informal. Se enfoca en la psicología organizacional y el concepto de organización se basa en relaciones interpersonales. La concepción del hombre es de un ser individual y social. Los aportes de la teoría del comportamiento es la teoría de Maslow de las necesidades

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 8 de 30</b>

humanas sobre la base de una pirámide de necesidades que el hombre va satisfaciendo a medida que cumple metas. (Herbert Alexander Simón, 1947)

Y por último, la teoría clásica, esta teoría tiene una perspectiva estructuralista y su enfoque organizacional se centra exclusivamente en la organización formal; tiene una aproximación normativa y prescriptiva. Su concepto de organización es el de una estructura formal como conjunto de órganos, cargos y tareas. La teoría clásica de la administración hace énfasis en las funciones básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia. En su libro que salió en 1916 expone un enfoque sintético y universal de la empresa, tratando temas como la concepción anatómica y estructural de una organización (Henri Fayol, 1916)

### Marco conceptual

**Administrador de empresas:** Un administrador es una persona que obtiene resultados a través de otras personas. Un administrador es el responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales. Más específicamente, un administrador desempeña ciertas funciones básicas para que la organización se encamine hacia la consecución de dichos temas. (Gilmore, 1993)

**Administrador:** es la persona que se ocupa de realizar la tarea administrativa por medio de la planificación, organización, dirección y control de todas las tareas dentro de un grupo social o de una organización para lograr los objetivos mediante el uso eficiente de los recursos. no obstante, el administrador es la persona que se encuentra al mando del grupo que dirige, coordinando el uso de los recursos escasos y las tareas dentro de una organización para alcanzar los mejores resultados de desempeño (myriam, 2020)

**Aislamiento:** “El aislamiento es la acción y efecto de aislar. Este verbo refiere a dejar algo solo y separado de otras cosas; apartar a una persona de la comunicación y el trato con los demás; abstraer la realidad inmediata de la mente o de los sentidos” (Porto J. P., 2014)

**Competencias:** “Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea” (Significados, 2017)

**Competencias:** se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica. sin duda, las competencias de una persona le permiten realizar sus tareas con un nivel de desempeño superior, puesto que le resulta más fácil alcanzar los objetivos establecidos por las empresas o las instituciones (alejandro, 2020)

**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” (Galán, 2015)

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 9 de 30</b>

**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. A menudo la creación o formación de empresas responde a la necesidad de cubrir un servicio o una necesidad en un entorno determinado y mediante el cual existe la posibilidad de salir beneficiado. (Javier, 2020)

**Enfermedades laborales:** Se denomina Enfermedad Profesional a una enfermedad producida a consecuencia de las condiciones del trabajo (DISCAPNET, 2018)

**Ergonomía:** Es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona (Ergonomía, s.f.)

**Estrés laboral:** “El estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales” (Botica, 2019)

**Habilidades:** “El concepto de habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia al talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y el término gerencia se utiliza para denominar el conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, como coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos de la organización” (Academia real española, 2014)

**Inmobiliario:** El adjetivo inmobiliario refiere a aquello perteneciente o relativo a las cosas inmuebles. Un inmueble, por su parte, es un bien que se encuentra unido a un terreno de modo inseparable, tanto física como jurídicamente. (Porto & Gardey, 2012)

**Salud Mental:** Estado de equilibrio emocional, cognitivo y conductual que permite al individuo desenvolverse de manera responsable en su entorno familiar, social y laboral, así como gozar de bienestar y calidad de vida. (Infotres, s.f.)

**Teletrabajo:** Se conoce como teletrabajo a la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres. (Porto & Gardey, 2014)

**Trabajo en casa** El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). A los efectos de la presente guía y en el contexto de la pandemia de la COVID19, se utilizará el término «trabajo desde casa» para referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad de trabajo provisional y alternativa. Requiere que tanto los empleadores como los trabajadores compartan la responsabilidad y el compromiso de no interrumpir las operaciones y garantizar el empleo. (OIT, 2020)

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 10 de 30</b>

## Marco legal

En Colombia el teletrabajo se encuentra reglamentado como un modelo de empleabilidad para personas que por sus condiciones y opciones de vida no habían podido emplearse y es por esta razón que ha sido reconocido y reglamentado. En este proceso intervienen organizaciones que a nivel local y a nivel internacional han permitido que esta modalidad de trabajo tome un lugar y empiece su proceso de estabilización

En el marco de lo establecido en relación con el Ministerio de Trabajo de 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).

Decreto 457 de 2020: Se rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Decreto 420 del 18 de marzo de 2020, por medio del cual el presidente de la República impartió instrucciones para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia.

El Decreto, de siete artículos, firmado por el presidente Iván Duque y los ministros de su gabinete, ordena el Aislamiento Preventivo Obligatorio o cuarentena “de todas las personas habitantes de la República de Colombia” durante el periodo de tiempo establecido y como medida para enfrentar la pandemia.

Con el fin de que el aislamiento se haga efectivo, la norma “limitaba totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional”, con 34 excepciones que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y la supervivencia de los habitantes del país. Igualmente, ordenó a los gobernadores y a los alcaldes del país adoptar “las instrucciones, actos y órdenes necesarias para la debida ejecución de la medida de Aislamiento Preventivo Obligatorio de todas las personas” en sus respectivos territorios.

Ley 1221 de 2008: Define el teletrabajo como “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 – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 11 de 30</b>

- **Metodología**

Esta investigación es de tipo descriptiva, debido a que tiene como objetivo determinar las competencias requeridas por los administradores de empresa de la corporación universitaria Rafael Núñez para afrontar los retos del trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena de indias; además, para este estudio de caso, se utilizará un enfoque cualitativa, el cual se hace presente en el desarrollo del instrumento –encuesta-, en la aplicación de las preguntas de tipo abierto donde recopila las diferentes apreciaciones literales de cada uno de los encuestados, con el objeto de llevar al lector una información vivencial no cuantificable, que le da un valor agregado a la investigación.

Igualmente, se implementará una investigación de tipo documental, la cual consiste en observar y reflexionar sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos. Es por eso que, a través de una investigación documental de tipo descriptiva, se llevará a cabo una evaluación de forma sistemática, para ver las características, los campos de acción y demás factores que inciden en el teletrabajo y trabajo en casa como modalidad laboral, el cual buscara gestionar un cumplimiento de los objetivos propuestos.

Por otra parte, para sintetizar y dar unas soluciones, utilizamos técnicas de observación directa y participativa, tales como, técnicas inductivas y deductivas, con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales para así aplicarlas a la situación existente, llegando a verdades particulares. Del mismo modo, se emplearon herramientas ,tales como, informes, conceptos, opiniones estadísticas, encuestas para los egresados de la Corporación Universitaria Rafael Núñez y estudios previamente ya realizados para conocer los hechos que han sido noticia y así poder medir en la actualidad el nivel de crecimiento que ha tenido esta problemática a los largo de estos últimos meses y saber cuáles son las medidas que sean venido tomando a lo largo de esta situación para poder tener un diagnóstico claro de cuáles son las correcciones que podemos tomar al respecto.

La población de esta investigación son los administradores de empresas de la ciudad de Cartagena entendiéndose que la conforman oriundos y extranjeros que se desempeñen como Administradores. Tomando como muestra los Administradores de Empresas de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en la ciudad de, Cartagena ubicada en el centro histórico de la ciudad.

De manera análoga, las etapas que se requiere para responder a la pregunta problema y dar soluciones y recomendaciones, son:

I. Analizar los hechos
II. Determinar los objetivos
III. Identificar los obstáculos y problemas

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 12 de 30</b>

IV. Determinar las alternativas
V. Observar las opciones
VI. Proponer Soluciones
VII. Arrojar recomendaciones

A continuación, se explicará cada una de las etapas de la tabla propuesta:

- ✓ **Analizar los hechos:** Se trata fundamentalmente de examinar cifra, antecedentes, clasificar situaciones, entre otros, de tal manera que permite identificar cuáles son los hechos importantes y definen el problema y descartar todo aquello que sea de cierta manera irrelevante al caso. Por esa razón, el estudiante debe leer y formar ideas que puedan complementar, a través de investigaciones y datos relevantes al caso anterior.
- ✓ **Determinar los objetivos:** En esta fase se trata de especificar claramente la meta que se quiere lograr. Del mismo modo, es obvio que para determinar un problema que se plante, es necesario de que exista un objetivo, meta o propósito previo definido o explícito para desarrollar el siguiente trabajo.
- ✓ **Identificar los obstáculos y problemas:** El problema es en realidad un obstáculo que se opone al logro de un objetivo, es por eso por lo que hay que crear aspecto crítico en la solución del problema.
- ✓ **Determinar las alternativas:** Las alternativas son posible soluciones a un problema pues están diseñadas de tal manera que logren el objetivo establecido. Para este punto se necesita de una imaginación y creatividad
- ✓ **Observar las opciones:** Debemos tener en cuenta un estudio detallado de cada una de las soluciones propuesta en la fase anterior, considerando aquí las ventajas y desventajas de cada una de ellas. Además, determinando que la alternativa logre de manera óptima la solución del problema.
- ✓ **Proponer soluciones:** Este penúltimo paso es el producto del análisis que hemos realizado en la fase anterior. pero debe destacarse que las alternativas acogidas deben satisfacer el objetivo propuesto.
- ✓ **Arrojar Recomendaciones:** Es la última fase de este esquema, consiste en la determinación de seguir los pasos que conduzcan al desarrollo la solución. Es decir, las tareas o acciones que deban llevarse a cabo para recomendar que acciones pueden llevar para defender este problema, de manera responsable.

Cabe destacar que las acciones correspondientes que se deben llevar a cabo en la ejecución de un plan de acción, es plantear alternativas correspondientes para ayudar a determinar las competencias requeridas por los administradores de empresas, tanto para los profesionales y estudiantes que estudian esta disciplina. Por lo tanto, beneficiar así a las personas con mayor vulnerabilidad, para manejar el trabajo en casa y teletrabajo,

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 13 de 30</b>

mediante variables que pueden influir en el comportamiento de las personas, tales como: la actitud, manejo de su carácter, motivación, valores, habilidades para ejecutar estas herramientas podrán así adoptar estrategias que les ayuden a mitigar las crisis laborales que está viviendo.

- **Consideraciones éticas y de propiedad intelectual**

I. Información general de la Investigación:

Título: Competencias requeridas por los Administradores de Empresas en la Corporación universitaria Rafael Núñez para afrontar los retos del trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena de Indias D.T Y C

Objetivo: Queremos conocer de qué manera el objeto de estudio ha afrontado los diferentes retos de trabajo en casa y teletrabajo en la ciudad de Cartagena de Indias.

Investigadores principales: Carlos Álvarez, Aldair Barbosa, Edinsón García, Pedro Rodríguez, Francisco Arias Rodríguez, Andres Chiquillo Urrutia, Daniela Batista Meza, Jesús David Corrales, Mateo David Ramírez, Natalia Payares Meza, Yuranis Paola Casarrubia, Santiago Montes Bello, Erika Patricia Aldana Castilla, Fajit Chaljub Benítez, Geraldine Barrio Julio, Andrea Paola de la Ossa De Ávila, Auralis Arroyo Arrieta, Ana Vanessa Beleño Peralta, Eva Sandrith Pallares González, Keiner David Pérez Vega, Yair Arley Ariza Rueda. Y como directora del grupo de investigación, a la Docente Paola Hernandez Martelo.

Igualmente, para el desarrollo del proyecto académico y para todos los documentos institucionales, se solicita a realizar una serie de consideraciones éticas, tales como código de ética al área de la disciplina y ética de investigación. Asimismo, se establecerán las consideraciones pertinentes extraídas del “Estatuto de Propiedad Intelectual” establecido por la Institución CURN. Con la finalidad, de recoger todas las informaciones para uso exclusivo académicos.

Por lo tanto, en el presente proyecto se practicó una encuesta y para resolver la misma, se les solicitó a los encuestados su consentimiento informándoles en lo que consiste la investigación y que cualquier divulgación y/o publicación académica que se haga, no tendrá referencias personales.

De igual manera, se les manifestó que por Política de tratamiento de datos personales se daría cumplimiento a lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 y a su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, la Corporación Universitaria Rafael Núñez, informa a todos los titulares de los datos recolectados o que en el futuro se obtengan, en el ejercicio de las actividades académicas, culturales, comerciales o laborales, que se garantiza los derechos de la privacidad, la intimidad, el buen nombre y la autonomía universitaria, en el tratamiento sus datos personales, y en consecuencia, todas sus actuaciones se regirán por los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad o calidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 14 de 30</b>

- **Resultados (análisis y discusión)**

### **Competencias para los administradores de empresa**

Los profesionales Administradores, tienen una responsabilidad, direccionar una empresa al cumplimiento de los objetivos organizacionales, optimizar recursos y generar un considerable margen de utilidad es su principal obligación, es por esto por lo que, cada Administrador debe contar con ciertas competencias indispensables para el cumplimiento de su labor. Como seres humanos, tenemos la capacidad de desenvolvemos en diferentes entornos y actividades, algunos con más habilidad que otros. Como profesionales se espera tener las competencias requerida para cumplir con las tareas.

El termino competencia se puede definirse como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal. (Raffino, 2020)

Las competencias que precisan los administradores de empresa para afrontar los retos de trabajo, teniendo en cuenta que durante los primeros meses del año 2020 el virus (COVID-19) trajo muchos efectos negativos en la actividad laboral, comercial y en general para todos, dando lugar a muchos cambios en el convivir diario, uno de ellos causados por el aislamiento obligatorio en donde las personas y sus familias permanecen en sus casas para no estar expuestos al contagio, dicho aislamiento para las organizaciones, familias, en lo social y laboral ha generado cambios significativos, los miembros de las familias aprenden a relacionarse, comunicarse mejor, relacionar sus emociones, sentimientos, anhelos y expectativas, también el convivir diario y la presión por las circunstancia pueden generar consecuencias negativas en algunos casos, como afianzar lazos en otros.

Es por eso por lo que en estos momentos promover el optimismo, confianza y la certidumbre de que con una buena actitud frente a las circunstancias todo mejorará, sirve para resaltar en las personas sus competencias, capacidades, aptitudes y valores que tienen, serán la base para la sociedad que se espera ser y un ejemplo para las nuevas generaciones. No obstante, en estos procesos de cambio se produce unos muy evidentes en la sociedad y tiene que ver con la parte laboral.

Además, el trabajo en casa que se le puede definir como un nuevo tipo de trabajo utilizando la internet u otras plataformas de comunicación tecnológicas, y el teletrabajo, que se ha convertido en tendencia debido a las circunstancias con el objetivo de realizarse desde casa y así evitar los mínimos riesgos de contagio, de hecho, el cambio súbito en la modalidad de trabajar debido a las necesidades representa un reto para el administrador, como principal responsable de que las organizaciones sigan su curso. Pese a lo que se presente, el encargado deberá guiar todo su equipo de trabajo estableciendo rutas a seguir, capacitando y motivando al personal, esto implica poseer y poner en práctica ciertas competencias que son indispensables en el cumplimiento de su papel. Quién mejor como los directivos, gerentes, presidentes y dueños de compañía quienes con la aptitud innata de un líder y las competencias adquiridas y por adquirir, para promover entre sus

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 15 de 30</b>

colaboradores la perseverancia y motivación para cumplir los objetivos, sin embargo, para ello es importante contar con personas calificadas y comprometidas con quien generar cambios organizacionales y de igual forma sean acatados.

Asimismo, como administradores es muy importante obtener competencias y no solo para aplicarlas en la empresa, como individuos estamos rodeados de diferentes entornos por ejemplo el laboral, familiar y social con el virus se puede afirmar que en cada una se ha presentado un cambio, las personas se han alejado de los círculos sociales solo limitándose a estar en sus casas y en ella desempeñar sus trabajos, es aquí donde es más notoria el papel de administrar y dirigir haciendo relucir las competencias que nos deben caracterizar y poniendo en práctica nuevas competencias necesarias para solventar la demanda de la situación actual, para predecir, comprender, actuar y reinventar procesos y al mismo tiempo tener la capacidad de controlar la complejidad de las relaciones interpersonales de las personas, tratando de mantener el orden y equilibrio sobre todo si es en un nuevo cambio de entorno laboral, como es el trabajar de forma virtual.

Del mismo modo, se evidenció en la investigación llevada a cabo que las principales competencias que se necesitan para influir en las variables del comportamiento humano como son la personalidad, habilidad, motivación, actitudes, valores y creencias, se precisan sin falta de estas aptitudes para sembrar el optimismo dentro de las personas, puesto que todos los roles dentro de una organización son de suma importancia, desde los de menor a mayor nivel jerárquico. Con la intención, de que el Administrador de Empresa debe conocer y saber aplicar estrategias productivas en las áreas del talento humano, dirección de proyectos y conocer los límites legales más entender la gestión económica (“saber hacer”), esto en términos generales, porque parte de la esencia de un Administrador de Empresa es que pueda desempeñarse laboralmente en diferentes organizaciones, puede laborar en diferentes puestos de una compañía en distintos departamentos dentro de la misma, puede ser el director de una distribución y puede ubicarse en posiciones que demanden alto grado de organización. Es por eso por lo que las principales competencias que requiere un Administrador de Empresa para llevar a cabo todas estas acciones de manera correcta son:

<b>COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS</b>	
Manejo de las TICs	Gestión de equipo
Uso efectivo del tiempo	Proactividad
Adaptabilidad	Comunicación
Agilidad	Inteligencia emocional
Innovación	Direccionamiento
Creatividad	Responsabilidad

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 16 de 30</b>

Toma de decisiones	Perseverancia
--------------------	---------------

Por otro lado, según un estudio realizado por la Universidad Benito Juárez G, un profesional especializado en administración debe adquirir, desarrolla, mantener y potenciar competencias de naturaleza variada, para poder llevar a cabo las tareas que tiene a su cargo. En algunos casos cabe entender que estas competencias pueden ser de carácter innato, es decir, que surgen naturalmente de la persona que las posee y es necesario potenciar y desarrollar estas competencias por medio de un trabajo de autoconocimiento. Por el contrario existen personas que no poseen este tipo de cualidades de acción y de pensamiento y deben tomar conciencia de su necesidad y comenzar un trabajo personal, a través de la formación académica, para poder obtenerlas. (Universidad Benito Juárez G, 2019)

Por lo tanto, otras de las competencias que un administrador de empresas debe poseer y fomentar en sí mismo, son:

- ✓ Capacidad de planificación: debe estar capacitado para planificar estratégicamente las tareas a realizar, tanto las propias como así también las del personal que tiene a cargo.
- ✓ Capacidad de negociación: es importante que pueda negociar por los intereses organizacionales en todos los aspectos que involucren su quehacer diario.
- ✓ Ejercicio de un pensamiento crítico: necesita desarrollar capacidades analíticas, para poder comprender las causas y consecuencias de sus decisiones en un corto y en un largo plazo.
- ✓ Intuición: a pesar de tener que desarrollar sus aspectos puramente racionales, es trascendental que también pueda actuar seguido por la intuición, a pesar de no poseer datos con seguridad y certeza científica, frente a situaciones inesperadas.
- ✓ Autocontrol: las emociones personales deben poder ser manejadas por el profesional, con la finalidad de evitar reacciones negativas para el clima de la organización y para la obtención de resultados beneficiosos.
- ✓ Empatía: consiste en poder percibir las emociones de cada uno de los que componen el equipo de trabajo y poder establecer, con ellos, un vínculo de confianza profesional.
- ✓ Capacidad de liderazgo y de trabajo en equipo: debe ser un buen líder, es decir, que debe tener habilidades vinculadas con los manejos de grupos y de equipos, para potenciar las fortalezas laborales de cada uno de los integrantes y convertir las amenazas personales y organizacionales en oportunidades futuras de mejora.

### **Conceptos de teletrabajo y trabajo en casa.**

Debido a la situación actual, la realidad laboral del país cambio aceleradamente cuando, el pasado mes de marzo, el gobierno ordenó una cuarenta estricta que obligo a cientos de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 17 de 30</b>

empresas y miles de trabajadores se tuvieron que adaptar en cuestión de días a una nueva forma de desarrollar sus actividades laborales. Una de las medidas para trabajar y evitar el contagio, fue el teletrabajo y el trabajo en casa, más el distanciamiento social, es por esto, que trabajos y servicios que se prestaban de forma presencial ahora se hacen de manera remota, utilizando equipos como portátiles, PC, celulares, teléfonos, Tablet y más herramientas virtuales como videoconferencias, por medio de APK como zoom, Microsoft teams, Google Meet, entre otros.

Po otro lado, Las empresas han tenido que rediseñar sus sistemas de seguridad y salud en sus instalaciones, adoptar condiciones de bioseguridad y tomar todas las medidas de precaución necesarias para garantizar la seguridad de sus colaboradores y la sostenibilidad de la empresa, al igual, los pequeños negocios y trabajadores individuales han tenido que buscar opciones e inventar formas de seguir ganando el sustento diario sin exponer su salud, ni la seguridad de las personas que los rodea. Esto quiere decir, que los métodos más acogido por las empresas y otros entes para cumplir con el reto de proteger su seguridad y salud sin suspender la actividad laboral es por medio del teletrabajo y trabajo en casa.

El trabajo en casa se define como aquel trabajo realizado a distancia utilizando las TICs, tales como el Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras, para así producir bienes y servicios, pero por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo. Mientras que el teletrabajo se define como una forma de organización, que consiste en la realización de actividades remuneradas o prestaciones de servicio en donde se utiliza como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para la realización entre los trabajadores y la empresa sin necesidad de la presencia del trabajador en la empresa o el sitio de trabajo, el cual surgió hace 50 años, durante la crisis del petróleo, como una forma de reducir el uso de recursos no renovables.

La ley 1221 Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

También decreta que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 18 de 30</b>

- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Con la ayuda de las Tecnologías de la Información, ya son muchos los trabajadores que se suman a esta tendencia de trabajo, no obstante, las profesiones con mayor oportunidad de trabajar desde casa son las relacionadas con: publicidad, marketing, relaciones públicas, periodismo, asesorías legales, comerciales y judiciales, administradores de negocios, expertos en informática, contadores públicos, emprendedores.

Además, en la ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y también se dictan otras disposiciones, especialmente haciendo énfasis en el artículo 6º el cual hace referencia a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, dice:

1. Los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

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” (Ley 1221, 2008). Entre otras normativas que regulan la actividad laboral realizada por teletrabajadores.

De manera análoga, el teletrabajo constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo, sin embargo, también tiene muchas desventajas cómo lo son: costos en equipamiento y líneas de telecomunicaciones, imposibilidad de controlar físicamente al teletrabajador, necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa, mayores dificultades para el trabajo en equipo, entre otras.

Por otro lado, está el trabajo en casa o también conocido como “home office” que es una nueva forma de trabajo que aún no está regulada por la legislación laboral y que, a diferencia del teletrabajo, no es una modalidad contractual ya que no implica la modificación del lugar de trabajo, cuando un trabajador desarrolla su función desde su casa de forma ocasional y temporal, no es considerado un teletrabajador, aun cuando para desempeñar sus funciones utilice las TICs, por lo que continúa con las mismas condiciones del contrato de trabajo como si tuviera realizando su función de manera presencial. Teniendo en cuenta los múltiples retos que esta figura puede generar tanto a trabajadores como a empleadores, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular 41, del 2 de junio del presente año, estableció lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben ser considerados por trabajadores, empleadores

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 19 de 30</b>

y administradoras de riesgos laborales, dentro de esta curricular podemos encontrar información clave, como, por ejemplo lo referente a las relaciones laborales y los riesgos:

#### *Relaciones laborales*

1. La relación laboral y la facultad subordinante entre el empleador y el trabajador se mantienen vigentes y, así mismo, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.
2. En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo, debe mediar mutuo acuerdo entre las partes.
3. No puede haber disminuciones unilaterales de salario, so pretexto de que la actividad se va a desarrollar en casa o de manera remota.
4. Las tareas encomendadas deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador, con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación, aprobación y retroalimentación respecto a las tareas asignadas.
5. El empleador debe garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa.
6. Los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo o incluyendo los fines de semana y días de descanso. En todo caso, precisó la entidad, en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que esta circunstancia sea considerada acoso laboral.
7. Se deben mantener los lapsos señalados en la normativa dentro del horario laboral para las trabajadoras que estén en lactancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
8. Durante el periodo de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes.

#### *Riesgos laborales*

1. El trabajo en casa será incluido dentro de las metodologías que maneja el empleador para identificar, evaluar, valorar y controlar los peligros y riesgos de la empresa y, así mismo, adoptará las medidas que sean necesarias dentro de su plan anual de trabajo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. El empleador deberá notificar a la administradora de riesgos laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa (modo, tiempo y lugar).

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 20 de 30</b>

3. Las administradoras de riesgos laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte sobre la realización de pausas activas, de manera virtual (videos o videoconferencia).
4. Las administradoras de riesgos laborales enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.
5. El empleador realizará una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que este tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.
6. El empleador deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio del covid-19.
7. Los trabajadores deben cumplir desde casa las normas, reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad laboral, la de otros trabajadores o la del empleador.
8. El empleador debe contar e informar a los trabajadores los mecanismos de comunicación (correos electrónicos y líneas telefónicas) en las que estos puedan comunicar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, así como instruirlos acerca del reporte de accidentes o incidentes de trabajo.
9. El comité de convivencia laboral debe contar con mecanismos que faciliten a los trabajadores el reporte de quejas.

Sin duda alguna, el trabajo en casa al igual tiene ventajas tales como: Las empresas reducen costos al contratar en esta modalidad porque los trabajadores usualmente no exigen cambios en su ambiente laboral o en la paga, economizan al no asumir los costos que le corresponden por la seguridad social del trabajador, economiza espacio en sus instalaciones, lo cual puede llegar a tener un valor importante y no deben pagar gastos de acondicionamiento tecnológico; y desventajas tales como: Los problemas informáticos, dificultades para trabajar en equipo, más distracciones para los trabajadores, Pérdida de control y comunicación informal con el trabajador, No hay una atmósfera de trabajo en equipo, entre otras.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, se puede inferir que trabajar en casa no es lo mismo que el teletrabajo, sin embargo, el sector empresarial del país ha tenido que acelerar la implementación de las regulaciones sobre este campo y los protocolos para aplicarlos dentro de las empresas al mismo tiempo cada modalidad le exige al trabajador competencias y habilidades para lograr implementar correctamente estas modalidades y obtener beneficios, ya que, un trabajador que desarrolla su función desde su casa de forma ocasional y temporal, no es considerado un teletrabajador aun cuando para desempeñar sus funciones utilice las TIC.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 21 de 30</b>

Mientras que el trabajo en casa es una nueva forma de laborar con la empresa en la comodidad de su hogar, pero que aún no está regulada por la legislación laboral, ya que, no es una modalidad acordada e implicada en el contrato del trabajador, por lo que continúa siendo como una ilegalidad para el contrato por ser un celebrado entre un trabajador y un patrono para el desarrollo de una labor específica a cambio de una contraprestación económica por que las mismas condiciones del contrato, es realizar su función de manera presencial y no en la comodidad de los hogares, es decir, trabajar sin importar las condiciones del contrato especificado

### **Retos que tienen los Administradores de Empresa para afrontar el trabajo en casa y teletrabajo.**

Los retos que tienen los Administradores de Empresa para afrontar el trabajo en casa y teletrabajo se han generado por el COVID-19, obligando a todos acomodarnos entre diferentes formas de laborar todas las actividades que día a día atrás se estaban realizando en diferentes puntos, ahora se realizan en un solo lugar, el hogar familiar. Esto además, para los administradores de negocios como de empresas han tenido que cargar consecuencias y problemas creadas por los miembros de la familia, quienes se vieron obligadas a operar sus actividades desde sus hogares, todo juntos en un solo lugar, solo para cumplir sus obligaciones y responsabilidad. Generando así efectos negativos para la salud y propiamente reflejados en sus resultados laborales.

No obstante, no es el efecto de cambiar sus espacios de trabajos y no contar con las mismas condiciones adecuadas en términos de inmobiliario, luz y ergonomía, sino también el reto de crear estrategias idóneas, tales como tipos de estudios, herramientas nuevas a usar para crear un ambiente de trabajo estimulante, donde la gente desea llegar a trabajar, un ambiente donde cada uno desea alcanzar más ventas y más ganancias para su negocio, entre otras más que ayuden a solventar el reto de enfrentar el teletrabajo y trabajo en casa. Así mismo, es igual para los procesos mentales durante sus trabajos, necesitan trabajar sin problema que atenten a su salud mental.

Inclusive, Para nadie es un misterio que el aislamiento tiene a ser difícil, ya que se dan elementos como el miedo, la ansiedad, angustia, depresión y síntomas relacionados por situaciones externas o internas como lo puede ser la preocupación por su estado de salud, la falta de disponibilidad de los diferentes servicios médicos con las que puedan contar, falta de equipos o preocupación por familiares expuesto al COVID-19, entre otras más. Por esta razón, las perturbaciones generadas para la obligación laboral en el ambiente del trabajo en casa y trabajo a control remoto, afecta negativamente y se crea un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno con los que cuenta el trabajador y administrador, presentándose una serie de reacciones que pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y reacciones conductuales.

De acuerdo con la investigación planteada, como principal problema que tiende a tener los Administradores de Empresa, podemos concluir que para el sector comercial y

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 22 de 30</b>

educativos para la ciudad de Cartagena, unos de los principales retos que afronta es la reinención. Es muy claro que las estrategias que se tenía desde un principio tienen que cambiar, transformarse, las empresas tienen que reinventarse, brindando quizá nuevas estrategias para mejorar en el trabajo laboral, aunque sea trabajo en casa. Se debe tener una visión distinta, vienen la transformación digital, muchas oficinas tal vez no van a ser necesarias, podemos trabajar desde casa de manera colaborativa, varias empresas podrán construir un futuro distinto a partir de la tecnología. Por otro lado, también es posible que las empresas se encuentren con un nuevo consumidor, que tendrá nuevas prioridades, quizá con una mayor conciencia sobre su bienestar y probablemente menos recursos.

Esto nos lleva al siguiente reto que afrontan, el manejo de las tecnologías, ya que, para estos tiempos hemos llegado a tener hasta la tercera generaciones, como lo son las generaciones Mileniales, Centenales y los Pandamials. Cada uno de ellos con atributos diferentes dentro de la sociedad y para los trabajos laborales. Siendo nativos digitales, autocríticos, ya que, comenzaron a manejar dispositivos móviles, probablemente, antes de hablar. Ello no impide que sean autocríticos, ya que son conscientes de que pasan demasiado tiempo conectados, de la limitación de oportunidades para alcanzar el éxito.

Al mismo tiempo, aunque son nativos digitales, su mayor capacidad es la multitarea siendo creativos y mejorar todo de la mejor manera, sin embargo, en estos tiempos que todo ahora es por una cámara, un manejo de las herramientas telefónicas, portátiles, internet, todo digital, puede convertir el día a día de un administrador Milenial en una decadencia en los resultados para la empresa. Sin embargo, para los Pandamials, aunque desde temprana edad han tenido acceso a smartphones y Tablet no tiene la suficiente experiencia que tuvo un Milenial.

Ahora bien, teniendo en cuenta todo lo planteado durante el desarrollo de este trabajo de investigación, de manera análoga tenemos que todos los habitantes a nivel global se vieron sumergidos en un inesperado cambio en su actividad rutinaria, en las empresas, instituciones y establecimientos comerciales o de ocio, debido al desarrollo del virus COVID-19, altamente contagioso y en algunos casos sin los cuidados necesarios mortal, por estas razones los gobiernos de los diferentes países se vieron en la obligación de tomar medidas para garantizar la vida y seguridad ciudadana, como decretar aislamiento obligatorio(cuarentena) durante varios meses del año, con la posibilidad de salir solo para adquirir productos necesarios para la subsistencia y servicios de salud y de esta manera controlar los niveles de contagios, esta medida trajo dificultades para el sector comercial y educativo y por ende a las personas encargada de la administración de estos entes, como medidas de contención para lograr una estabilidad en las diferentes áreas, funciones y tareas desempeñadas y acatando los decretos, las organizaciones optaron por implementar el teletrabajo y trabajo en casa, es en este punto donde nos cuestionamos ¿Cuáles son las competencias requerida por los administradores de empresas para afrontar los retos de estas modalidades de trabajo? Como ya lo hemos denotado anteriormente un administrador debe tener capacidades para planificar y fijar líneas de accione, guiar, coordinar y dirigir al equipo de trabajo para cumplir los objetivos

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 23 de 30</b>

organizacionales, además para el cumplimiento de ese objetivo también deben tener en cuenta diferentes factores, como lo es el entorno, los recursos financieros, recursos inmobiliarios y el más importante el talento humano.

Para constatar la información construida, en los resultados de la encuesta practicada, la cual fue contestada por docentes y estudiantes egresados de la Corporación universitaria Rafael Núñez del programa de Administración de Empresa en donde los encuetados valoran las competencias más requerías en base a rol de administradores que cumplen en el campo laboral y se obtuvo que en cuanto al cumplimiento de las funciones encargadas, a la utilización de herramientas informáticas básicas, identificar, plantear, resolver problemas y la aplicación de valores y ética profesional, de la cuales doce (12) personas le dieron alta valoración, seguidas a ella con una valoración entre once (11) y ocho (8) personas de doce (12) encuetadas se tiene competencias como: trabajar de manera independiente sin supervisión permanente, el buscar e identificar oportunidades y recursos en el entorno para resolver problemas, adaptarse a los cambio, trabajar en equipo, capacidad de generar y desarrollar ideas creativas e innovadoras para beneficio en la empresa y tener una cultura de convivencia son también competencias muy necesarias, también, con valoraciones entre y menores a 7 de 12 personas, pero no por ello menos importante tenemos competencias como, el uso de las herramientas tecnológicas para investigar, crear, diseñar e implementar soluciones, persuadir y convencer al interlocutor, exponer ideas por medio escrito, interpretación del lenguaje corporal además de poseer la capacidad de abstracción, análisis y síntesis de la información.

Un administrador debe además de los intereses lucrativos velar por el bienestar, salud y seguridad de sus colaboradores, dirigir a la vez que motivar y reconocer los esfuerzos y los diferentes talentos, para ello se debe poseer las competencias necesarias para lograrlo como las que hemos planteado anteriormente.

En referencia a ese recurso y en base a la encuesta practicada se pudo identificar cuáles son los desafíos y retos que se presentan, entre los más destacado las adecuaciones de las herramientas y lugar de trabajo, el trabajo en equipo a distancia y tener un correcto balance entre las horas dedicadas al trabajo y a las labores personales para poder tener tiempo de descanso y consentimiento personal, como el cuidar del estado físico del cuerpo, dormir bien y actividades que contribuyan a la salud mental.

- **Conclusiones y Recomendaciones**

Considerando todo lo abordado hasta el momento, se ha podido entender y comprender las grandes afectaciones laborales y reinversiones que, los administradores de empresas para el sector educativo y comercial han tenido que afrontar a causa del Teletrabajo o trabajo en casa, modificando de una manera u otra, los sistemas y las estructuras existentes de su vida cotidiana.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 24 de 30</b>

A consecuencia, del virus (COVID-19) es mayor la responsabilidad que adquiere el administrador de empresas para desarrollar la labor evitando la propagación del virus y su contagio. Además, de afectarse la situación económica de los administradores de empresas, durante la pandemia Coronavirus Covid-19, se ha deteriorado en gran medida su salud mental y su entorno sociocultural que impacta lo laboral, intelectual y las relaciones interpersonales, siendo un reto el alcanzar un bienestar y una calidad de vida.

Por otro lado, esto ha llevado tanto para el sector universitario y profesional que los Administradores de Empresa se observe en ellos el “saber hacer” como el “ser” para considerar este problema como una oportunidad de crecimiento. Todo esto, con la finalidad de, adquirir las competencias requeridas para afrontar este nuevo tipo de trabajo, poco a poco, y día tras día, sin dejar de suspender las actividades laborales, comerciales, financiera de toda empresa a cargo, y por supuesto, los estudios de esta disciplina.

Aunque también, hemos podido reflexionar, como muchas personas han perdido sus empleos y dejando en pausa por un momento el estudio, causando una grima en los hogares familiares y personales, por falta de un sustento económico o por no saber adaptarse a este nuevo tipo de “entorno natural” que podemos distinguir hoy en día. Por lo anterior, las organizaciones optaron por el uso de herramientas sistematizadas y virtuales como lo son: Reuniones online, comunicaciones por medio de video llamadas y llamadas continuas, teletrabajo, por decir algunas. También, podemos ver como las instituciones educativas buscan la manera de que los estudiantes puedan seguir con sus obligaciones académicas desde casa, aplicando nuevas estrategias a modo de manejar las TICs como estudio.

Además, por medio de la encuesta realiza por estudiantes egresados de la carrera Administración De Empresa, se observa que las habilidades que más utilizan o demandan como competencias generales son:

1. El manejo de las herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correos electrónicos, etc.) adyacente a
2. Identificar, plantear y resolver problemas.

Es por esto por lo que, las aptitudes idóneas que más se necesitan como competencias laborales generales deben plantear un proceso de adaptación a cambios, identificar las oportunidades y recursos en el entorno, así como cumplir con todas las funciones encargadas dentro de su espacio de trabajo.

Sin embargo, es posible que no todos los administradores tengan las competencias necesarias para afrontar estos retos y por ello la razón de esta investigación con el fin de que el administrador que no tenga estas competencias pueda poner acción y empezar a trabajar en sí mismo por la busque de estas competencias que le permitan afrontar estos retos de forma efectiva y poder llevar al éxito su organización.

Es por esto por lo que a continuación se presentan algunas recomendaciones para el Teletrabajo:

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 25 de 30</b>

- El administrador debe hacer un análisis profundo de sí mismo e identificar si posee o no las competencias mencionadas con anterioridad y si no debe trabajar por desarrollar las y mejor las si ya las tiene
- El administrador debe profundizar su conocimiento sobre las herramientas tecnológicas y su huso
- Las organizaciones deben brindarle a los administradores las herramientas necesarias para el desarrollo del tele trabajo y trabajo en casa
- El administrador debe conocer todas esas leyes que regulan el tele trabajo y trabajo en casa
- El administrador debe conocer cuáles son esas actividades que le pueden ayudar a mejorar su rendimiento en el desarrollo de sus actividades desde la virtualidad
- El administrador debe tener un buen aprovechamiento de esas horas que antes utilizaba para llegar a la oficina
- Distribuir los tiempos: Cuando se teletrabaja la calidad de vida mejora, el trabajo no tiene por qué triplicarse ya que se le debe dar el mismo manejo que si se estuviera en la oficina. Esto se traduce en tener un horario y cumplir objetivos semanales.
- Poner un límite a la jornada laboral: Muchas personas se preguntan si tienen las aptitudes para teletrabajar y uno de sus cuestionamientos debe ser si son o no "adictas" al trabajo. Cuando una persona diferencia entre su vida personal y laboral garantiza que no prolongará la jornada a terminar la tarde.
- Sacar provecho al tiempo que se ahorra en desplazamientos: Si una persona teletrabaja dos días a la semana, está ahorrando en promedio 13 días al año en tiempo. Es decir, 312 horas que ya no estaría sentada en un medio de transporte. Esas 3 horas que ahorra diariamente son horas que le pertenecen al teletrabajador para destinarlas a su vida personal.
- Involucrar a la familia en el cambio: Teletrabajar significa un cambio de vida no solo para el trabajador, sino para su familia o para las personas con quienes convive. La clave está en involucrarlos para que sean un apoyo en este nuevo proceso.
- Ubicarse en un lugar especial, privado y libre de distracciones: mejorara mucho el desempeño personal y productividad, adaptando casa jornada.
- Establecer rutinas de tiempo que permitan generar eficiencia: todos sabemos que gracias al trabajo en casa, nuestros horarios se han alterados. Controlar este factor tan importante y afectado, ayudara a retomar las jordanas y establecer aún más un horario de descanso y reposo.
- Comunicar a la familia que se está trabajando, que se deben cumplir horarios y que respeten los tiempos: Recordarles a nuestros familiares o la personas que viva dentro un mismo techo, que a pesar de que este en la comodidad de su casa, sin tener la

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 26 de 30</b>

necesidad de portar un uniforme, etc., estas en tus obligaciones y deben respetar este tiempo en tu lugar privado y libre de distracciones.

- **Bibliografía**

Botica, F. I. (1 de Marzo,2019). Esteres laboral, no dejes que entre en tu vida (online). Fundación española de cprazon: Madrid. Obtenida de <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

Chimá, w. (26 de Agosto,2020). Estudiantes terminarán el año en clases virtuales (Online). El Universal: Cartagena. Obtenida de <https://www.eluniversal.com.co/cartagena/universidades-terminaran-el-ano-en-clases-virtuales-HF3373696>

congreso de colombia . (2008). ley 1221de 2008. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/Ley-1221-2008.pdf>

Discapnet. (22 de Febrero,2018). Enfermedades laborales (online). Discapnet el Portal de las Personas con Discapacidad: Plataforma. Obtenido de: <https://www.discalpnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/enfermedades-laborales>

economipedia. (2020). economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

Galán, J. s. (2 de Diciembre,2015). Empresa (Online). Economipedia . Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

Gestion de proyecto master. (3 de 4 de 2019).Teorías de motivación – McClelland (online).Gestion de proyectos master. Obtenido de: <http://gestiondeproyectos-master.com/teorias-de-motivacion-mcclelland/>

Gilmore, A. y. (21 de Mayo,1993). ¿Qué es un administrador? ¿Qué hace? Su perfil y habilidades. Gestipolis: Bogota,Colombia. Obtenido de: <https://www.gestipolis.com/que-es-un-administrador-que-hace-su-perfil-y-habilidades/>

González Esteban, Elsa: La empresa ante sus grupos de interés; Universitat Jaume ICastellón, 1998.

Hernández, E. (7 de Julio,2012). Las pautas para reinventarse según el psiquiatra Luis Rojas Marcos ACV (online). El Confidencial: España.Obtenido de: [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-07-07/las-pautas-para-reinventarse-segun-el-psiquiatra-luis-rojas-marcos\\_582985/#:~:text=La%20reinveni%C3%B3n%20es%20otra%20cosa,externo%20que%20impulsa%20el%20cambio.](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-07-07/las-pautas-para-reinventarse-segun-el-psiquiatra-luis-rojas-marcos_582985/#:~:text=La%20reinveni%C3%B3n%20es%20otra%20cosa,externo%20que%20impulsa%20el%20cambio.)

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 27 de 30</b>

Hoz, V. G. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades. En V. G. Hoz, Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades (pág. 156). Bogota : Clio america .

<https://definicion.de/teletrabajo/>

<https://definicion.mx/reto/#:~:text=Un%20reto%20es%20un%20objetivo,tienen%20distinto%20orden%20de%20dificultad.>

<https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>

<https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

<https://es.m.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo>

<https://www.elespectador.com/opinion/trabajo-en-casa-columna-323219/>

<https://www.endalia.com/news/2019/06/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

<https://www.google.com/amp/s/amp.elperiodico.com/es/sociedad/20200321/que-puede-hacer-confinamiento-catalunya-coronavirus-7889319>

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic\\_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-uxFXMDE4N7DrPFKH36&cshid=1603255761194)

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic\\_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-uxFXMDE4N7DrPFKH36&cshid=1603255761194)

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic\\_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a12.pdf&ved=2ahUKEwic_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjAFegQIBBAB&usg=AOvVaw17C-uxFXMDE4N7DrPFKH36&cshid=1603255761194)

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%252008.pdf&ved=2ahUKEwic\\_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw2dCBo2iDGz\\_wg3WyzPRobN](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%252008.pdf&ved=2ahUKEwic_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw2dCBo2iDGz_wg3WyzPRobN)

[https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%252008.pdf&ved=2ahUKEwic\\_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw2dCBo2iDGz\\_wg3WyzPRobN](https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%252008.pdf&ved=2ahUKEwic_o3t7sTsAhVlw1kKHW6pAngQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw2dCBo2iDGz_wg3WyzPRobN)

<https://www.lexico.com/es/definicion/afrontar>

[https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx)

<https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/amp/>

<https://www.significados.com/trabajo/>

laboraldia. (2020). laboraldia. Obtenido de <https://www.laboraldia.com/2020/04/el-teletrabajo-es-lo-mismo-que-el.html>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 28 de 30</b>

LEY 1221 DE 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de la república: Colombia. Obtenido de: [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Liliana Páez, A. G. (2012). universidad externado de colombia . Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/administracion-de-empresas/conozca-las-10-competencias-de-un-administrador-de-empresas/>

losrecursoshumanos. (dies de octubre de 2020). losrecursoshumanos. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20es%20una,los%20insumos%20en%20productos%20%C3%BAtiles>

Martines, M. (15 de Mayo,2013). La Teoría de Herzberg (online). Obtenido de Mintecon: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>

Organizacion mundial de la salud. (27 de abril,2020). Retrieved from Enfermedad del COVID 19. Organizacion mundial de la salud. Obtenido de: Organización Mundial de la Salud.: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruse>

Porto, J. P. (12 de Mayo,2014). Aislamiento (online) . Definicion De. Obtenido de Definicion De: <https://definicion.de/aislamiento/>

significados. (02 de 09 de 2015). Obtenido de significados: <https://www.significados.com/empleo-informal/>

Significados. (16 de Febrero,2017). Qué son Competencias.Obtenido de Significados : <https://www.significados.com/competencias/>

the conversation . (2020). the conversation . Obtenido de <https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>

UNIVERSIDAD BENITO JUÁREZ G. (2019). ¿QUÉ COMPETENCIAS NECESITA DESARROLLAR UN ADMINISTRADOR GERENCIAL? <https://www.ubjonline.mx/competencias-necesita-desarrollar-administrador-gerencial/>.

### **3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)**

Las empresas, independientemente de su actividad económica, están a cargo de unos directivos o jefes los cuales están encargados de desarrollar los procesos administrativos (planear, organizar, dirigir y controlar) acompañado de unas competencias, al igual que persuadir, motivar y comprometer a su equipo de colaboradores para el logro de cumplimiento de las metas; es por ello que el administrador de empresas debe considerar la importancia y la posibilidad de realizar un cambio orientado a la mejora cuando la situación o circunstancia lo ameriten para poder continuar. Por esta razón, el presente investigación pretende identificar o determinar las competencias requeridas por los Administradores de Empresas, en la ciudad de Cartagena.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 29 de 30</b>

Igualmente, la investigación permitirá compartir información de las competencias que debe tener un Administrador de Empresas, partiendo de la nueva modalidad de trabajo. De igual manera, se puede decir que permite generar una reflexión sobre el teletrabajo, reconociendo que éste es una oportunidad de ser más productivos sin estar alejados de la familia, provocando el fortalecimiento del vínculo social, el cual es afectado en algunos casos por el trabajo excesivo, además, el trabajo virtual mantendrá preparada a la sociedad por si se presentan situaciones que atenten contra la labor del ciudadano y la productividad de la misma organización, ya que teniendo una costumbre de teletrabajo nuestro ejercicio laboral no se verá afectado si por alguna se presenta la misma circunstancia de hoy en día.

#### **4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico**

La investigación beneficiará al cuerpo educativo de la CURN y al estudiantado, debido a que esto optimizará el proceso de aprendizaje actual y la practica a futuro, lo cual permitirá que los estudiantes estén capacitados para un entorno laboral donde el teletrabajo y trabajo en casa juega un papel de suma importancia dentro de la sociedad.

De igual manera, el PAT colectivo permite que los estudiantes del Programa de Administración de Empresas, en especial aquellos que están en proceso de iniciar sus prácticas empresariales o empezar a aplicar sus conocimientos en el campo laboral, estén preparados para los nuevos retos con el modalidad de teletrabajo, brindándoles recomendaciones para que el proceso se más ameno, productivo y equilibrado. Además, la investigación comparte información de relevancia que le podría servir a cualquier estudiante que esté laborando en la actualidad o esté interesado en hacerlo a futuro.

#### **5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.**

Actualmente del presente PAT Colectivo no se ha desarrollado ningún artículo, no se ha presentado en evento institucional, no se ha derivado un trabajo o una intervención comunitaria, pero este material se encuentra dentro de las plataformas de la CURN, para que cualquier estudiante de la Corporación, que le interese esta temática, pueda tener acceso al él.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
**RAFAEL NÚÑEZ**  
PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA

**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>1</b>
<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
<b>Página</b>	<b>Página 30 de 30</b>