



**El teletrabajo, prototipo laboral en la MiPymes Colombianas
con enfoque en la ciudad de Bogotá**

Luz Ayda Duarte Buitrago

6700640

David Mendoza

Asesor de investigación

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

BOGOTÁ, 2.015

¿Qué impacto representa el Teletrabajo; cuál es la incidencia para mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores, cómo puede llegar a generar nuevas oportunidades de vinculación laboral y cuáles son los beneficios para los empresarios de las empresas constituidas como MiPymes?

Resumen

El Teletrabajo en las MiPymes Colombianas, es un prototipo laboral que estimula e incentiva a los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas a unir sus esfuerzos para la generación de nuevos empleos, la formar un capital de teletrabajadores con los mejores desempeños, eficientes, eficaces e integrales de diversas disciplinas, en el que se ayude a mejorar la calidad de vida de sus teletrabajadores, permitiéndole fortalecer los vínculos familiares, sociales y morales. También es fundamental que las empresas estimulen la optimización de los recursos y generen nuevos esquemas de organización haciendo más efectivos los procesos y las comunicaciones.

Entre tanto sus preocupaciones se centran en el manejo de la confidencialidad de la información y de los resultados que se obtengan de estos, perdiendo en gran medida el control y a su vez el conocimiento real del estado de la empresa.

Palabras Claves: Teletrabajo, Trabajadores Autónomos, Trabajadores Móviles, Trabajadores Suplementarios y Teletrabajador.

ABSTRACT

Telework in Colombian SMEs, is a prototype work that stimulates and encourages entrepreneurs of micro, small and medium enterprises to combine their efforts to generate new jobs, telecommuters form a capital with the best performance, efficient, effective and comprehensive in various disciplines, which help improve the quality of life of their teleworkers, enabling strengthen family, social and moral ties. It is also essential that companies encourage optimization of resources and generate new patterns of organization rendering more effective processes and communications.

Meanwhile concerns focus on the management of confidential information and the results obtained from these, largely losing control and in turn the real knowledge of the state of the company.

El teletrabajo, prototipo laboral en la MiPymes Colombianas con enfoque en la ciudad de Bogotá

El objetivo principal de las Mipymes es la obtención de capitales y su permanencia en un nicho de mercado específico, estas empresas en su gran mayoría son creadas por capitales familiares, enfocadas a varios sectores económicos y cuya finalidad es la lograr la estabilidad laboral de su familia y referidos. Buscan a su vez el crecimiento económico, la permanencia y recordación en el mercado, entre otros aspectos; aunque presentan barreras muy limitadas en cuanto a su tecnología, organización y gestión del conocimiento.

Su origen a nivel latinoamericano se da en Argentina en los años 50 y 60 respectivamente, y en Colombia se crea bajo la ley 590 del año 2000. Esta *Ley reglamenta*: a) *la promoción del desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a la generación de empleo, desarrollo regional, integración de sectores económicos, aprovechamiento productivo de pequeños capitales, y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos; b) induce el establecimiento de mejores condiciones para la creación y operación de estas empresas; c) promueve favorablemente la dotación de estas empresas, facilitando el acceso a mercados de bienes y servicios, tanto para la adquisición de materias primas, insumos, bienes de capital y equipos, como el de la realización de sus productos y servicios a nivel nacional e internacional, la formación de capital humano, desarrollo tecnológico y acceso a mercados financieros; d) apoyar también a los productores*

asentados en áreas de economía campesina y fortalece las zonas rurales; e) asegurar la eficacia del derecho a la libre y leal competencias para la Mipymes y f) Crea las bases de un sistema de incentivos a la capitalización de las MiPymes (1950, 1950).

La Ley 905 de 2004, modifica a la Ley 590 de 2000 actualizándola y abordándola con temas relacionados con la promoción y la formación de mercados altamente competitivos, de acuerdo a la clasificación que la misma Mipyme sostiene y que se describe a continuación, así: *como famiempresas, pequeñas y medianas empresas, como toda unidad de explotación económica, formalizada por personas naturales o jurídicas, en el desarrollo de actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicio, rural o urbano, y que respondan ante los siguientes parámetros:*

- a) **Mediana empresa:** entre 50 a 200 trabajadores y cuyos activos totales sean entre 5.001 a 30.000 SMMLV.*
- b) **Pequeña empresa:** entre 11 a 50 trabajadores y cuyos activos totales sean entre 501 a 5.000 SMMLV.*
- c) **Microempresa:** Persona natural que no supere los 10 trabajadores y cuyos activos totales excluida la vivienda por valor inferior a 500 SMMLV” (Ley 905 de 2004 - República de Colombia (Ministerios de Hacienda y de Comercio I. y., 2004).*

Es decir que las Mipymes, micro, pequeñas y medianas empresas, están legalmente constituidas con personería natural o jurídica, que adquieren gran responsabilidad social con sus trabajadores. Para el desarrollo de sus actividades deberán pactar los términos por los cuales ejecutarán dichas actividades y quedará estipulado a través de un contrato individual de trabajo; regidos siempre y sin transgresión entre las partes, de acuerdo a lo contemplado en el código sustantivo de Trabajo, en su primera parte, *Título I, Art. 23, es decir, los elementos esenciales para que exista un contrato individual de trabajo y son los siguientes: a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad, y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país y; c) un salario como retribución del servicio* (2663, 1950).

Dado lo anterior, *el empleador deberá suscribir cualquiera de estos contratos bien sea a término fijo, por un tiempo determinado o de duración indefinida, de la misma forma se obliga al empleador a afiliar a todos sus trabajadores a las respectivas empresas de seguridad social, y gozar de sus prestaciones de ley* (1950, 1950). A continuación se presenta un comparativo teniendo en cuenta si las condiciones son: a) el desarrollo de la actividad laboral desplazándose al lugar donde se encuentra ubicada la empresa o, b) si es a través del prototipo de Teletrabajo,

para el caso partiremos de la base de un trabajador que devenga un salario mínimo legal vigente año 2015.

**EMPRESA ABC SAS
SECTOR SERVICIOS**

CONTRATO LABORAL A UN AÑO (2015)	
Trabajador	1
Cédula	79.795.654
Cargo	Asesor

CONTRATO LABORAL A UN AÑO (2015)	
Trabajador	1
Cédula	79.795.654
Cargo	Asesor

Días Laborados	360
Salario	\$ 7.732.200
Aux. Transporte	\$ 888.000
Cesantías	\$ 718.356
Prima 1er Sem	\$ 359.184
Prima 2da Sem	\$ 359.184
Int. / Cesantías	\$ 86.208
Vacaciones	\$ 322.176
TOTAL	\$ 10.465.308

Días Laborados	360
Salario	\$ 7.732.200
Aux. Transporte	\$ -
Cesantías	\$ 644.352
Prima 1er Sem	\$ 322.176
Prima 2da Sem	\$ 322.176
Int. / Cesantías	\$ 77.328
Vacaciones	\$ 322.176
TOTAL	\$ 9.420.768

Antes de ley 1607 de 2012	
Salud (EPS)	\$ 657.240
Pensión (AFP)	\$ 927.864
Riesgos Laborales (ARL)	\$ 40.368
Parafiscales	\$ 695.904
TOTAL	\$ 12.786.684

Antes de ley 1607 de 2012	
Salud (EPS)	\$ 657.240
Pensión (AFP)	\$ 927.864
Riesgos Laborales (ARL)	\$ 40.368
Parafiscales	\$ 695.904
TOTAL	\$ 11.742.144

Después de Ley 1607 de 2012	
Parafiscales	\$ 309.288
Salud	-\$ 657.240
TOTAL	\$ 11.742.828

Después de Ley 1607 de 2012	
Parafiscales	\$ 309.288
Salud	-\$ 657.240
TOTAL	\$ 10.698.288

¹ Fuente: Calculadora Laboral. Ministerio de Trabajo; como consulta de liquidación anual de un trabajador.

Lo anterior significa, que el resultado obtenido al realizar los costos salariales a un trabajador según el caso: a) equivale a \$11.742.828 de acuerdo a la ley 1607, frente a un trabajador con contrato de Teletrabajo según, literal b) es de \$10.698.288. En otras palabras el empresario ahorraría \$1.044.540 por trabajador equivalente a un 8,89% de la carga laboral. Propuesto el anterior costeo la percepción es favorable de acuerdo al número de trabajadores que tienen la modalidad del teletrabajo y su representación demostrativa para la empresa. A continuación haremos un costeo en el que calcularemos el ahorro total; siendo el valor de \$1.044.540, y lo multiplicaremos por el total de trabajadores bajo el esquema del teletrabajo.

TIPO DE EMPRESA	AHORRO
Micro-empresa = 5 Trab.	\$ 5.222.700
Pequeña empresa = 25 Trab.	\$ 26.113.500
Mediana empresa = 150 trab.	\$ 156.681.000

El ahorro infiere de acuerdo a la clasificación de la empresa Mipyme y al número de trabajadores contratados por medio del teletrabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, el ministerio de Hacienda, Protección social o en su caso *Ministerio de trabajo reglamenta el Teletrabajo en la Ley 1221 de 2008; con el fin de promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).*

Y define al Teletrabajo 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 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. (colombia, 2008).

Por otra parte, el gobierno en avance y preocupación para amparar a los trabajadores bajo la singularidad del teletrabajo, contempla los siguientes aspectos que debe involucrar cualquier contrato de teletrabajo, son los siguientes: a) las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio, b) determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal, c) definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo y; d) las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador (Trabajo, 2014).

En Bogotá existen aproximadamente 53.123 empresas MiPymes con una representación del 98% del total de las empresas que actualmente operan en la ciudad, para el primer semestre del año 2014 se crearon 28.730 empresas MiPymes con una participación del 53% según reporte de la Cámara de Comercio de Bogotá, es decir que en la ciudad predominan las micro, pequeñas

y medianas empresas, ubicándose en las localidades de Suba, Engativá, Usaquén, Kennedy y las demás se encuentran repartidas en las demás localidades (Cámara de Comercio de Bogotá, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, Bogotá presenta serias dificultades de orden social, político, cultural, religioso, ambiental, y demás variables; que condicionan y dificultan el libre funcionamiento, desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida para todos los habitantes. Los altos índices de inseguridad y movilidad, variable que afecta e impacta negativamente los comportamientos y las actitudes de las personas, que “según cifras de la secretaria de movilidad a 31 de Diciembre del año 2014, informan que en Bogotá circulan aproximadamente 2.102.000 vehículos, los cuales 100.000 son servicio público, 350.000 motos, 1.652.000 son particulares, sin tener presente el número de bicicletas que también se incluyen como fuente de movilidad para la ciudad”², a éste factor se le condicionan enfermedades como el estrés, las migrañas; y se asocia el ausentismo e incumplimiento al horario laboral.

El transporte en Bogotá genera grandes externalidades que impactan negativamente el medio ambiente, inseguridad, ocasionan accidentes de tránsito, el sistema de transporte masivo es caótico y totalmente colapsado generando cansancio y bajo rendimiento en las actividades de los trabajadores, los cambios abruptos de los comportamientos de las personas son cada día más intolerantes, agresivos e incluso son más susceptibles al irrespeto interpersonal.

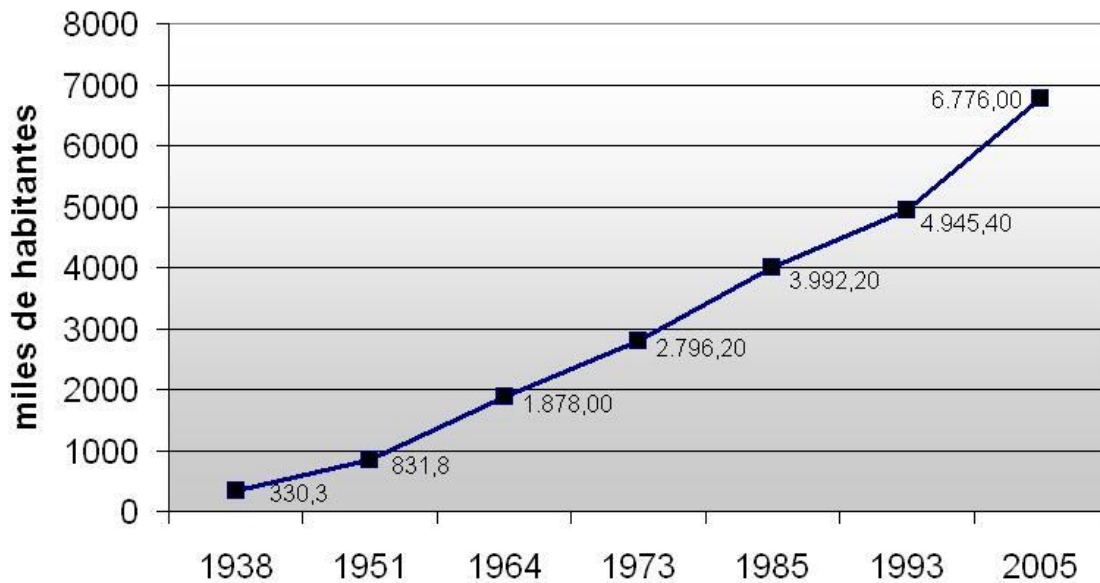
² Información obtenida de la Secretaria de Movilidad, Alcaldía de Bogotá a 31 de Diciembre de 2014.

Por el cual se permite plantear que el Teletrabajo, puede llegar a ser una opción muy optimista en el que disminuya la tasa de desempleo, la seguridad para los trabajadores... “seguridad que se ha visto muy afecta en la capital ya que no existe medidas que pongan fin a esta situación”, también se busca el mejoramiento de la calidad de vida del teletrabajador y la interacción con su familia,

Ciudad de Bogotá (número de habitantes)³	
1938	325.650
1951	715.250
1964	1.697.311
1973	2,855,065
1985	4.236.490
1993	5.484.244
2005	7.778.691
2013	8.363.782

³ Boletín No. 23, Población y desarrollo urbano, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaria Distrital de Planeación. www.sdp.gov.co; Bogotá – Colombia año 2010.

Población de Bogotá



Del gráfico anterior se desprende otro problema que es objeto de análisis y es el desempleo que aunque ha disminuido en los últimos meses, hallándose a una tasa del 8,9% para el mes de Abril de 2015 según datos estadísticos del DANE, es importante generar alternativas para todos los sectores económicos, en cuanto a que el Teletrabajo puede impactar simultáneamente incrementando la productividad y disminuyendo los gastos administrativos tales como: Servicios públicos, papelería, cafetería, capacitación, tiempos muertos o derrochados, entre otros gastos. Pero para llegar a esta implementación se debe forjar una adecuada cultura, conciencia y conocimiento, que sirva de instrumento para la implementación en varios sectores económicos.

Por otra parte, el conflicto armado que vive actualmente el país ha desatado el desplazamiento forzado de comunidades indígenas, afros descendientes y demás población de municipios y corregimientos lejanos; y han visto en Bogotá la ciudad predilecta para las oportunidades de empleo o para comenzar una vida nueva. También la migración de los recién egresados a nivel profesional, tecnológico o técnico en nuestro país, que buscan en la capital el primer lugar para iniciar su primera experiencia laboral.

De igual manera las mujeres cabezas de familia o mujeres cuyas responsabilidades tienen gastos compartidos no pueden dejar de laborar por las obligaciones contraídas y se ven en la necesidad de trabajar, los resultados son aterradores debido a que dejan desprotegidos a los niños y niñas de la ciudad elevando la tasa del consumo de sustancias alucinógenas que desencadenan otros factores como familias disfuncionales, violencia intrafamiliar, abandono escolar, entre otras. También las madres que tienen hijos con discapacidad y por esta situación necesitan trabajar para tener una cobertura en salud.

Otra de las problemáticas más relevantes es la búsqueda de empleo para personas con discapacitadas, aunque haya normas que beneficien a los empresarios contempladas en la Ley 100 de 1993, Ley 105 de 1993, Ley 119 de 1994 “Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas, Decreto 970 de 1994 “readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. El decreto pretende:

- *A los efectos del presente convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*
- *A los efectos del presente convenio, todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.*
- *Todo miembro aplicará las disposiciones de este convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.*
- *Las disposiciones del presente convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas (COLOMBIA, 1994).*

Esta población es la más vulnerable, ya que las oportunidades laborales son escasas y el Teletrabajo puede beneficiar laboralmente su economía, incrementar sus experiencias y los conocimientos, y a los empresarios puede aportar grandes oportunidades en cuanto a la productividad y gestión del conocimiento beneficiando no solamente a la población discapacitada sino también a sus familias.

Al identificar todas las causas por las que un trabajador se ve enfrentado, el teletrabajo impacta positivamente siendo la alternativa que buscaba el entorno laboral, en cuanto al

aprovechamiento del tiempo, innovación y uso eficiente de la tecnología y los canales de comunicación, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus relaciones interfamiliares, mejorar la movilidad de la ciudad e impacto optimista sobre el medio ambiente.

Es decir que los trabajadores pueden mejorar los tiempos, en cuanto a que ya no se tendrán que desplazar a sus sitios de trabajo, generando la oportunidad de iniciar sus labores según las originalmente pactadas por el empleador aprovechando el tiempo en su 100%, o estableciendo horarios más flexibles de acuerdo a los requerimientos, cargos y la consecución de los resultados, el tiempo también será un factor determinante para concentrar más sus esfuerzos en la planificación y consecución de sus objetivos es decir que no tendrán distractores que dificulten la operatividad (como por el ejemplo el ruido constante por los demás empleados de la empresa, no estarán enfrentados a llamadas que surjan inesperadamente, no atenderán al cliente ocasionales sino a los clientes objetivos, entre otros aspectos que condicionan la pérdida del tiempo).

En cuanto al uso eficiente de la tecnología y la comunicación, el empleador y el teletrabajador pondrán a disposición todos los recursos según los acuerdos a los que hayan pactado, estos recursos serán necesarios para la ejecución y el logro de los objetivos bien sean recursos propios de la empresa o del teletrabajador. Dentro de estos recursos se contemplaran el uso de telefonía móvil o fija según sea el caso, equipo de cómputo con impresora escáner,

internet, para la ejecución de sus actividades laborales bien sea desde su hogar o desde cualquier lugar según necesidades o requerimiento por parte del trabajador o empleador.

El modo como opera el teletrabajo deberá ser una comunicación abierta, clara y oportuna de manera eficiente y eficaz, en el que se debe exigir al teletrabajador el cumplimiento oportuno de sus actividades, la demostración de los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos, esquemas de trabajo que faciliten el mejoramiento de los procesos y procedimientos organizacionales, lograr la comunicación asertiva y las dinámicas laborales que eviten la rotación del personal. Es allí donde los directivos, gerentes o líderes de empresas pondrán en práctica todas sus competencias de liderazgo, coaching para equipos de alto rendimiento, manejo y uso eficiente del tiempo y recursos, una inteligencia emocional que propenda e incentive las habilidades sociales, el equilibrio personal y la consecución de los resultados.

Uno de los temas que más preocupa a estos líderes empresariales es la comunicación efectiva, que consiste en establecer el puente entre las necesidades que requiere la empresa con lo que realmente deben realizar el teletrabajador logrando lazos o vínculos de credibilidad y que a su vez sean concentrados con la filosofía de la empresa. Los teletrabajadores deberán ser capaces de generar entornos confiables. Es decir, que los líderes empresariales tienen la gran responsabilidad de contratar un capital humano idóneo que cumpla con las cualidades, habilidades, actitudes y fortalezas que permitan generar los cambios necesarios para que este capital gestione y transforme a la organización.

Las administraciones actuales son muy autoritarias, poco flexibles en los horarios, las actividades las desarrollan únicamente desde el lugar donde se encuentra la empresa, acceso restringido a portales y demás sitios webs que pueden llegar a ser útiles para las empresas, reuniones ineficientes e improductivas sin objetivos claros denominados “reunionitis”, toma de decisiones erradas que afectan los procesos internos de la sociedad, la comunicación es limitada los cambios no se divulgan oportunamente entre todos los cargos y responsables del proceso y en algunas situaciones son sarcásticos e inhumanos hasta el punto de olvidar que son seres humanos.

También los líderes de las MiPymes son resistentes a estos cambios y los paradigmas son difíciles de vencer, les gusta tener el control de todas las actividades organizacionales, quieren que la información no se filtre a la competencia, la investigación y el desarrollo es mínima porque requiere de inversión o inyección de capital muy considerable para este tipo de empresas, y las utilidades en ocasiones se vuelven de uso personal o de bolsillo, entre otros aspectos.

Y el teletrabajo impacta positivamente a los empresarios en la reducción de los gastos administrativos y de carga salarial. Mejora la calidad de vida de los teletrabajadores en cuanto al uso eficiente del tiempo, se disminuyen los permisos, se trabajará por el logro de los objetivos con resultados medibles y cuantificables. Podrán generar más empleos y realmente en estas situaciones es allí donde las áreas de gestión humana se transformarán.

Impacta favorablemente a los teletrabajadores en cuanto al uso eficiente del manejo del tiempo, se afianzarán los valores y los vínculos familiares, las personas estarán emocionalmente más tranquilas y los antivalores disminuirán generosamente, podrán dedicar más tiempo a sus hijos y a la realización de actividades alternas como las académicas, sociales, culturales, de salud, entre otros. El capital humano tendrá más oportunidad para el acceso a un trabajo digno como es el caso de las madres cabezas de hogar, se emplearan y mejoraran las condiciones económicas de las personas con discapacidad, los profesionales que inician su experiencia laboral y no estarán sesgadas por la falta de experiencia.

Para los empresarios es desfavorable el teletrabajo por no tener un control total del capital humano de la empresa, la gestión del conocimiento es vulnerable ya que el dominio de éste lo tiene el teletrabajador, pueden existir fugas de capitales y de clientes generando ambiente de desconfianza, las MiPymes también se pueden ver afectadas en el logro de los objetivos debido a que sus teletrabajadores no se sientan realmente comprometidos con lo que hacen.

Y adicionalmente, los teletrabajadores se pueden ver afectados por la disciplina, el autocuidado personal, no tener una vida socialmente activa es decir que no exista un rol social sino únicamente el de su hogar, la comunicación es muy limitada únicamente orientada a los objetivos propuestos y al quehacer diario.

Mencionaremos a continuación varios casos de éxito de empresas Colombianas, que aplicaron el prototipo laboral del teletrabajo: Bancolombia para el año 2012, inició una prueba piloto de teletrabajo con 30 colaboradores y, gracias a su efectividad, actualmente favorece a 1.000 personas en el país, especialmente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali, ciudades con problemas de movilidad, explica Augusto Restrepo, vicepresidente de Gestión de lo Humano en la entidad bancaria. El directivo menciona que el área comercial tiene la mayor cantidad de teletrabajadores, pero cualquier empleado puede postularse y la empresa analiza si puede acogerse al modelo y a las condiciones en las que desarrollarán sus tareas. Para Carlos Jaramillo, analista de servicios de medios de pago en Bancolombia, el teletrabajo le ha permitido estar más pendiente de sus hijas, "Estoy con mi familia más tiempo". Luego de laborar 22 años en la empresa, decidió acogerse a este modelo y trabajar tres días a la semana desde su casa, ahora cuenta los beneficios: "Tengo mayor concentración y rendimiento, menos estrés por el tráfico de Medellín y economizo gastos de transporte".

También citaremos el caso de Bayer que se unió al 'Pacto por el Teletrabajo' hace tres años y hoy en día beneficia a 810 empleados de los departamentos comerciales y administrativos (siendo el 80 por ciento del total de la planta), que trabajan un día a la semana de manera remota. "Es una estrategia para mantener a la empresa competitiva en el mercado, porque ofrece sistemas de trabajo diferenciadores y atrae talento. Estas alternativas generan entre 1 y 1,5 horas más de tiempo para los colaboradores con sus familias o en temas personales de interés", asegura Luis Elorza, gerente de Recursos Humanos de Bayer en los países andinos.

Otro caso de éxito lo ha implementado International Business Partner (IBP), MiPyme dedicada a la administración de gestión de clientes, que brinda la posibilidad a las madres de laborar desde su casa y mejorar la relación con sus familias y la protección de sus hijos.

Por su parte, Claro está realizando la prueba piloto que contempla a un grupo de 10 personas por un periodo de seis meses, posterior a esto y de acuerdo con los resultados se ampliará a 15 ó 20 colaboradores. “Buscamos definir un proyecto organizacional, que nos permita identificar y analizar todos los componentes para una adopción futura sostenible del modelo”, explica Germán Bustos, director de Gestión Humana de la compañía.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Bogotá. (5 de Agosto de 1950). Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=33104>

Alcaldía de Bogotá. (5 de Agosto de 1950). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=33104>

Alcaldía de Bogotá. (13 de Mayo de 1994). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 20 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4939>

Alcaldía de Bogotá. (16 de Julio de 2008). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 14 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31431>

Cámara de Comercio de Bogotá. (20 de Octubre de 2014). *Cámara de Comercio de Bogotá*. Recuperado el 26 de Mayo de 2015, de www.ccb.org.co

Ministerio de Trabajo. (20 de Octubre de 2014). ABC DEL TELETRABAJO. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (01 de Enero de 2015). *Calculadora Laboral*. Recuperado el 18 de Mayo de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/calculadora-laboral.html>

Ministerios de Hacienda y de Comercio, Industria y Turismo. (2 de Agosto de 2004). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14501>

Ministerios de Hacienda y de Comercio, Industria y Turismo. (22 de Agosto de 2004). *Comunidad Contable - Banco de Medios*. Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf

Ministerios de Hacienda, y comercio, industria y turismo. (10 de Julio de 2000). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 13 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12672>

Controle el uso pegando o escribiendo su texto original aquí, hasta 3,400 caracteres:

mediana empresa en consideración a la generación de empleo, desarrollo regional, integración de sectores económicos, aprovechamiento productivo de pequeños capitales, y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos; b) induce el establecimiento de mejores condiciones para la creación y operación de estas empresas; c) promueve favorablemente la dotación de estas empresas, facilitando el acceso a mercados de bienes y servicios, tanto para la adquisición de materias primas, insumos, bienes de capital y equipos, como el de la realización de sus productos y servicios a nivel nacional e internacional, la formación de capital humano, desarrollo tecnológico y acceso a mercados financieros; d) apoyar también a los productores asentados en áreas de economía campesina y fortalece las zonas rurales; e) asegurar la eficacia

Búsqueda Rápida Búsqueda Profunda

Busca a través de: la web noticias social networks *beta* - [ver opciones avanzadas](#)

Plagium no encontró documentos que estén haciendo uso del texto ingresado.

¡Corra la voz!
[Like](#) 8k [Tweet](#) 1,294 [+1](#) 563 [Share](#) 3.4K